

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

RESOLUCIÓ de 22 de novembre de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (codi 80000555012002). [2022/12029]

Vist el text del Conveni col·lectiu de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana 2022-2024, codi 80000555012002, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una banda, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) i per la Federació d'Indústria de CCOO-PV, i d'una altra, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i 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 estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana i 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 l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 22 de novembre de 2022.— El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENI COL·LECTIU DE BEGUDES REFRESCANTS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022-2024

Índex

Article 1. Finalitat
Article 2. Àmbit territorial i funcional
Article 3. Àmbit personal
Article 4. Vigència
Article 5. Condicions econòmiques i de treball
Article 6. Salari base
Article 7. Incrementos salarials
Article 8. Actualització
Article 9. Exclusions de la prima a la venda
Article 10. Dietes
Article 11. Treball nocturn
Article 12. Prima a la venda
Article 13. Vacances
Article 14. Festius
Article 15. Hores extraordinàries
Article 16. Gratificacions extraordinàries
Article 17. Situació d'incapacitat temporal
Article 18. Jornada
Article 19. Registre de jornada
Article 20. Jornades especials
Article 21. Treball en règim de quart torn

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (Código 80000555012002). [2022/12029]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana 2022-2024, código 80000555012002, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Federació d'Indústria, Construcció i Ago del País Valencià (FICA-UGT-PV) y por la Federació d'Indústria de CCOO-PV, y de otra por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 22 de noviembre de 2022.— El subdirector General de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

CONVENIO COLECTIVO DE BEBIDAS REFRESCANTES DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022-2024

Índice

Artículo 1. Finalidad
Artículo 2. Ámbito territorial y funcional
Artículo 3. Ámbito personal
Artículo 4. Vigencia
Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo
Artículo 6. Salario base
Artículo 7. Incrementos salariales
Artículo 8. Actualización
Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta
Artículo 10. Dietas
Artículo 11. Trabajo nocturno
Artículo 12. Prima a la venta
Artículo 13. Vacaciones
Artículo 14. Festivos
Artículo 15. Horas extraordinarias
Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias
Artículo 17. Situación de Incapacidad Temporal
Artículo 18. Jornada
Artículo 19. Registro de jornada
Artículo 20. Jornadas especiales
Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno



Article 22. Treball a distància
Article 23. Dret a la desconexió digital
Article 24. Permisos, llicències i excedències
1. Permisos i llicències
2. Excedències
Article 25. Reducció de jornada
Article 26. Uniformitat
Article 27. Organització del treball
Article 28. Classificació professional
Article 29. Mobilitat funcional
Article 30. Funcions de nivell superior
Article 31. Vacants
Article 32. Règim disciplinari
Article 33. Faltes i sancions
Article 34. Jubilació
Article 35. Pèrdua de permís de conduir
Article 36. Seguretat i salut en el treball
Article 37. Actuació en defensa i protecció del medi ambient
Article 38. Comissió Paritària
Article 39. Òrgans de representació sindical
Article 40. Seccions sindicals d'empresa
Article 41. Excedències per càrrec sindical
Article 42. Participació en les negociacions de convenis col·lectius
Article 43. Autorització cobrament quota sindical
Article 44. Cursos formació sindicats
Article 45. Formació professional
Article 46. Condicions més beneficioses
Article 47. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 48. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

Article 49. Assetjament laboral, moral o sexual
Article 50. Contracte de relleu. Jubilació parcial
Article 51. Assegurança col·lectiva
Article 52. Contracte fix-discontinu
Disposició addicional primera, sobre abonament d'endarreriments
Disposició addicional segona, sobre antiguitat consolidada
Disposició addicional tercera
Disposició addicional quarta
Disposició final
Annex sobre retribucions 2022, 2023 i 2024

Article 1. Finalitat

De conformitat amb el que estableix el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, de l'Estatut dels Treballadors, es formalitza aquest conveni col·lectiu de treball amb la finalitat de regular les condicions de treball del personal que preste els serveis en les empreses del sector de begudes refrescants que es corresponen amb el número CNAE 1107 i les que es corresponen amb el CNAE 4634.

Article 2. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni col·lectiu és de compliment obligat, tant per a les empreses com per a les persones treballadores al seu servei a la Comunitat Valenciana que es dediquen a l'activitat d'indústries d'elaboració i/o distribució de begudes refrescants i xarops.

Article 3. Àmbit personal

Les normes d'aquest conveni afectaran totes les persones treballadores per compte d'altri en les empreses que indica l'article anterior, sense més excepció que el personal indicat en l'article 1, número 3, apartat c, i l'article 2, número 1, apartat a, de l'Estatut dels Treballadors, el qual és negociat i signat per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses, i, d'altra banda, en representació de les persones treballadores, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) i de CCOO INDÚSTRIA-PV.

Article 4. Vigència

Aquest conveni tindrà una duració des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2024, i es mantindrà la vigència de tot l'articulat fins que se signe el següent conveni col·lectiu.

Artículo 22. Trabajo a distancia
Artículo 23. Derecho a la desconexión digital
Artículo 24. Permisos, licencias y excedencias
1. Permisos y licencias
2. Excedencias
Artículo 25. Reducción de jornada
Artículo 26. Uniformidad
Artículo 27. Organización del trabajo
Artículo 28. Clasificación profesional
Artículo 29. Movilidad funcional
Artículo 30. Funciones de nivel superior
Artículo 31. Vacantes
Artículo 32. Régimen disciplinario
Artículo 33. Faltas y sanciones
Artículo 34. Jubilación
Artículo 35. Pérdida de carné de conducir
Artículo 36. Seguridad y salud en el trabajo
Artículo 37. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente
Artículo 38. Comisión paritaria
Artículo 39. Órganos de representación sindical
Artículo 40. Secciones sindicales de empresa
Artículo 41. Excedencias por cargo sindical
Artículo 42. Participación en las negociaciones de convenios colectivos
Artículo 43. Autorización cobro cuota sindical
Artículo 44. Cursos formación sindicatos
Artículo 45. Formación profesional
Artículo 46. Condiciones más beneficiosas
Artículo 47. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Artículo 49. Acoso laboral, moral o sexual
Artículo 50. Contrato de relevo. Jubilación parcial
Artículo 51. Seguro colectivo
Artículo 52. Contrato fijo-discontinuo
Disposición Adicional Primera, sobre abono de atrasos
Disposición Adicional Segunda, sobre antigüedad consolidada
Disposición Adicional Tercera
Disposición Adicional Cuarta
Disposición Final
Anexo sobre retribuciones 2022, 2023 y 2024

Artículo 1. Finalidad

De conformidad con lo establecido en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente convenio colectivo de trabajo cuya finalidad es regular las condiciones de trabajo del personal que preste sus servicios en las empresas del sector de bebidas refrescantes que se corresponden con el número CNAE 1107 y las que se corresponden con el CNAE 4634.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

Este convenio colectivo es de obligado cumplimiento, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras a su servicio en la Comunidad Valenciana que se dediquen a la actividad de industrias de elaboración y/o distribución de bebidas refrescantes y jarabes.

Artículo 3. Ámbito personal

Las normas de este convenio afectarán a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena en las empresas indicadas en el artículo anterior, sin más excepción que el personal indicado en el artículo 1, número 3, apartado c, y artículo 2, número 1, apartado a, del Estatuto de los Trabajadores, siendo negociado y firmado por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas, y de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por la Federación d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024, manteniendo su vigencia de todo su articulado hasta la firma del siguiente convenio colectivo.



Es considerarà prorrogat tàcitament any per any en cas que no efectue, qualsevol de les parts, la denúncia oportuna seguint els tràmits legals i amb una anticipació, almenys, de tres mesos al venciment d'aquest.

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. No obstant això, les treballadores i treballadors que, a la signatura del present conveni per les parts, hagen sigut baixa per qualsevol motiu, tindran dret a les diferències de conveni des de l'esmentat 1 de gener de 2022 fins a la data del cessament d'aquest.

Article 5. Condicions econòmiques i de treball

S'estableixen en aquest conveni les condicions econòmiques i de treball que es detallen en els articles següents.

Com a contraprestació a aquestes, el personal afectat té com a deures bàsics laborals els que indica l'article 5 de l'Estatut dels Treballadors i, especialment, estimular la puntualitat, la regularitat i la diligència en el treball, la cura, la neteja i la conservació de les instal·lacions, les màquines, les eines, els vehicles, etcètera.

Article 6. Salari base

El personal la retribució del qual és estipulada per treball a temps per la seua empresa percebrà, a raó a la jornada completa de treball, el salari base que estableix per a cada grup professional l'annex del present conveni.

Article 7. Incrementos salarials

Any 2022. Als valors vigents fins al 31 de desembre de 2021 els serà aplicable, amb efecte des de l'1 de gener de 2022, un increment del 3,5 %.

Any 2023. Als valors de 2022 els serà aplicable, amb efecte des de l'1 de gener de 2023, un increment del 2,5 %.

Any 2024. Als valors de 2023 els serà aplicable, amb efecte des de l'1 de gener de 2024, un increment del 2 %.

Article 8. Actualització

1. En finalitzar la vigència d'aquest conveni, es comprovarà si la suma de l'IPC general de 2022, 2023 i 2024 és superior al 8 %, i en aquest cas la diferència s'aplicarà de la manera següent:

a) Si la diferència és igual o inferior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2025 seran els resultants d'actualitzar les taules de 2024 amb aquesta diferència.

b) Si la diferència és superior al 2 %, els valors que es prendran com a base de càlcul per a aplicar l'actualització de 2025 seran els resultants d'actualitzar les taules de 2024 en el 50 % de la diferència entre la suma de l'IPC general de 2022, 2023 i 2024 i el 8 %. L'altre 50 % s'aplicarà en l'actualització de les taules de 2026.

2. Les parts es comprometen a elaborar les taules salarials de 2025 i 2026 en els deu dies següents al dia en què es conega l'IPC general definitiu, d'acord amb el que estableix l'apartat anterior, perquè siguin aplicables des de l'1 de gener de cada any.

Article 9. Exclusions de la prima a la venda

El personal de la secció de vendes que efectua el treball en la jornada laboral reglamentària percebrà el salari corresponent al seu grup professional, igual que la secció de producció, sense tindre dret a la prima a la venda.

Quan el personal de la secció de vendes faça el treball a tasca, haurà d'establir-se un mínim de visites i activitats, de comú acord; en cas de desacord, qui estiga disconforme recorrerà al comitè d'empresa o als delegats de personal, perquè, juntament amb la direcció de l'empresa, resolguen el que corresponga. Si tampoc s'obté un acord, el cas passarà a la comissió paritària d'aquest conveni, que, oïdes les parts, decidirà el que considere convenient, sense perjudici de les accions que siguen procedents davant de l'organisme competent.

Article 10. Dietes

Per a tot el personal de les empreses de l'àmbit del conveni, es fixa en les taules salarials l'import de les dietes corresponents a les situacions següents:

Se considerará prorrogado tácitamente de año en año de no efectuar, cualquiera de las partes, la oportuna denuncia siguiendo los trámites legales y con una anticipación, al menos, de tres meses a su vencimiento.

Este convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores que, a la firma del presente convenio por las partes, hubieran causado baja por cualquier motivo, tendrán derecho a las diferencias de convenio desde el citado 1 de enero de 2022 hasta la fecha de su cese.

Artículo 5. Condiciones económicas y de trabajo

Se establecen en este convenio las condiciones económicas y de trabajo que se detallan en los artículos siguientes.

Como contraprestación a las mismas, el personal afectado tiene como deberes básicos laborales los indicados en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y, en especial, estimular la puntualidad, la regularidad y la diligencia en el trabajo, el cuidado, la limpieza y conservación de las instalaciones, máquinas, herramientas, vehículos, etcétera.

Artículo 6. Salario base

El personal cuya retribución fuese estipulada por trabajo a tiempo por su empresa, percibirá, a razón a su jornada completa de trabajo, el salario base que establece para cada grupo profesional en el anexo del presente convenio.

Artículo 7. Incrementos salariales

Año 2022. A los valores vigentes hasta 31 de diciembre de 2021 les será de aplicación, con efectos desde el 1 de enero de 2022, un incremento del 3,5 %.

Año 2023. A los valores de 2022, les será de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2023, un incremento del 2,5 %.

Año 2024. A los valores de 2023, les será de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2024 un incremento del 2 %.

Artículo 8. Actualización

1. Al finalizar la vigencia de este convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8 %, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

a) Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.

b) Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en el 50 % de la diferencia entre la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 y el 8 %. El otro 50 % se aplicará en la actualización de las tablas de 2026.

2. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026 en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 9. Exclusiones de la prima a la venta

El personal de la sección de ventas que efectúa su trabajo en la jornada laboral reglamentaria, percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional, al igual que la sección de producción, sin tener derecho a la prima a la venta.

Cuando el personal de la sección de ventas realice su trabajo a tarea deberá establecerse un mínimo de visitas y actividades, de común acuerdo, en caso de desacuerdo, quien esté disconforme recurrirá al comité de empresa o delegados de personal, para que, junto con la dirección de la empresa resuelvan lo procedente. Si tampoco se obtuviera un acuerdo, el caso pasará a la comisión paritaria de este convenio, que, oídas las partes, decidirá lo que estime conveniente, sin perjuicio de las acciones que procedan ante el organismo competente.

Artículo 10. Dietas

Para todo el personal de las empresas del ámbito del convenio se fija en las tablas salariales el importe de las dietas correspondientes a las siguientes situaciones:



a) Quan la persona treballadora, per necessitats del servei i ordres de l'empresa, haja de pernoctar fora del domicili: dieta completa.

b) En cas que no hi haja possibilitat de retorn a la seua residència en el dia: mitja dieta.

Les empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el seu comitè o els delegats de personal, podran substituir l'abonament a les persones treballadores de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, i satisfer d'aquesta manera les despeses de manutenció i allotjament que els haja ocasionat, així com les de desplaçament, quan hi haja desplaçament amb vehicle propi, sempre mitjançant la justificació pertinent.

En el cas que algú considere discriminatòria l'actitud de l'empresa respecte de pernoctar fora del domicili per no correspondre al treball encomanat habitualment, podrà recórrer al comitè d'empresa o als delegats de personal, que consideraran les raons de les dues parts i tractaran d'arribar a un acord, i, en cas contrari, es pronunciaran per escrit sobre la qüestió, a l'efecte de qualsevol recurs posterior.

L'import de les dietes, indicades anteriorment, s'actualitzarà segons el que preveu aquest conveni col·lectiu.

Article 11. Treball nocturn

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí.

El treball nocturn tindrà una retribució específica del 30 % del salari base corresponent a les hores prestades en la franja nocturna.

Excepte un pacte en contra, que es regirà per normes pròpies, si el treball nocturn realitzat no sobrepassa les quatre hores, s'abonaria proporcionalment l'increment sobre les hores efectivament treballades, i si sobrepassa les quatre hores, s'abonaria tota la jornada com a nocturna.

Article 12. Prima a la venda

El personal de la secció de vendes treballarà a la tasca i percebrà el salari base, així com la prima a la venda que s'indica en aquest conveni.

La designació del mínim de visites a clients i activitats que cal desenvolupar en cada ruta o zona de qualsevol classe s'establirà de comú acord amb l'empresa, i, en cas de discrepàncies, es tractarà amb el comitè o els delegats de personal, i si persisteix el desacord, es passarà l'assumpte a la comissió paritària d'aquest conveni, que, oïdes les parts, decidirà per majoria simple el que considere convenient, i això sense perjudici de les accions que siguen procedents davant dels organismes pertinents.

Es fixa en 0,2000 euros la prima mínima per a la secció de vendes que faça el treball a tasca, per cada caixa de 12 botelles de litre o 24 de mig litre, o de menys capacitat, o de 6 sifons, durant la vigència d'aquest conveni. Si l'empresa, per conveniència comercial, usa un tipus de caixa d'una capacitat diferent de l'assenyalada, la prima a la venda seria proporcional al que s'indica, tenint en compte la capacitat en botelles de les caixes, el volum i el pes. Aquesta prima s'entén aplicable no només als productes que fabrique l'empresa, sinó també als que distribuïssa, com ara cervesa, aigua mineral, etcètera.

Així mateix, s'abonarà aquesta prima respecte de les caixes de degustació que es regalen durant les promocions de venda.

Com que l'equip de venda el formen el comercial i el repartidor, la proporció del repartiment d'aquesta prima s'efectuarà entre l'empresa i el comitè o els delegats de personal, que hauran d'arribar a un acord, tenint en compte la manera peculiar com es desenvolupa aquesta activitat i l'esforç i responsabilitat de cadascuna de les persones treballadores que intervenen en la tasca; en cas que no hi haja acord empresarial sobre aquesta qüestió, la prima a la venda per cada caixa es dividirà per meitat entre el comercial i el repartidor.

Si en un mateix vehicle de repartiment van dues persones, la part de la prima a la venda corresponent al repartiment es dividirà entre els dos. Si el sistema de venda és l'autoventa, qui l'efectue cobrarà íntegrament la prima a la venda.

Quan la tasca efectuada siga el lliurament directe de la mercaderia a dipòsits, distribuïdors, concessionaris i altres magatzems de l'empresa, s'abonarà una prima a la venda per caixa per la quantia de 0,8000 euros.

a) Cuando la persona trabajadora deba, por necesidades del servicio y órdenes de la empresa, pernoctar fuera de su domicilio: dieta completa.

b) De no existir posibilidad de regreso a su residencia en el día: media dieta.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con su comité o delegados de personal, podrán sustituir el abono a las personas trabajadoras de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciendo los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado, así como los de desplazamiento cuando exista desplazamiento con vehículo propio, siempre mediante la pertinente justificación.

En el caso de que alguien estimara discriminatoria la actitud de la empresa, respecto a pernoctar fuera de su domicilio por no corresponder al trabajo habitualmente encomendado, podrá recurrir al comité de empresa o delegados de personal, quienes considerarán las razones de ambas partes tratando de llegar a un acuerdo, y, en caso contrario, se pronunciarán por escrito sobre la cuestión, al efecto de cualquier recurso posterior.

El importe de las dietas, indicadas anteriormente, se actualizará con arreglo a lo previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 11. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica del 30 % del salario base correspondiente a las horas prestadas en la franja nocturna.

Salvo pacto en contrario, que se regirá por sus propias normas, si el trabajo nocturno realizado no sobrepassara las cuatro horas, se abonaría proporcionalmente el incremento sobre las horas efectivamente trabajadas, y si sobrepassase las cuatro horas, se abonaría toda la jornada como nocturna.

Artículo 12. Prima a la venta

El personal de la sección de ventas trabajará a la tarea, percibiendo el salario base, así como la prima a la venta que se indica en este convenio.

La designación del mínimo de visitas a clientes y actividades a desarrollar en cada ruta o zona de cualquier clase, será establecida de común acuerdo con la empresa, y en caso de discrepancias se tratará con el comité o delegados de personal, y si persiste el desacuerdo se pasará el asunto a la comisión paritaria de este convenio, que oídas las partes, decidirá por mayoría simple lo que estime conveniente, y ello, sin perjuicio de las acciones que procedan ante los organismos pertinentes.

Se fija en 0,2000 euros la prima mínima para la sección de ventas que realice su trabajo a tarea, por cada caja de 12 botellas de litro o 24 de medio litro, o de menor capacidad, o de 6 sifones, durante la vigencia de este convenio. Si la empresa, por conveniència comercial, usara un tipo de caja de distinta cabida a la señalada, la prima a la venta sería proporcional a lo indicado, teniendo en cuenta la capacidad en botellas de sus cajas, volumen y peso. Esta prima se entiende aplicable no solo a los productos que fabrique la empresa, sino también a los que distribuya, como cerveza, agua mineral, etcètera.

Asimismo, se abonará esta prima respecto a las cajas de degustación que se obsequien durante las promociones de venta.

Como el equipo de venta lo forman el comercial y el repartidor, la proporción del reparto de dicha prima se efectuará entre la empresa y el comité o delegados de personal, que deberán llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta la forma peculiar en que se desarrolla esta actividad y el esfuerzo y responsabilidad de cada uno de las personas trabajadoras que interviene en la tarea, de no existir acuerdo empresarial al respecto, la prima a la venta por cada caja se dividirà por mitad entre el comercial y el repartidor.

Si en un mismo vehículo de reparto van dos personas, la parte de la prima a la venta correspondiente al reparto se dividirà entre ambos. Si el sistema de venta es Auto venta la prima a la venta será cobrada en su integridad por quien lo realice.

Quando la labor efectuada sea la entrega directa de la mercancía a depósitos, distribuidores, concesionarios y otros almacenes de la empresa, se abonará una prima a la venta por caja en la cuantía de 0,8000 euros.

En missions de publicitat, propaganda i degustació, el personal de la secció de vendes que faça l'activitat a la tasca percebrà el salari base de la secció de producció atribuït al seu grup professional.

La prima a la venda no es computarà per a determinar sobre aquestes les pagues extraordinàries i de beneficis, així com les vacances i la gratificació especial de vacances, ni cap altre concepte salarial en el sentit més ampli.

Aquesta prima se satisfarà als interessats a mes vençut, juntament amb la nòmina següent.

Article 13. Vacances

El període de vacances anuals per al personal d'aquestes empreses s'estableix en 30 dies naturals o 22 laborables per a les empreses que fraccionen les vacances, més un únic dia per als torns en què s'inclouen un o més dies festius que no siguin dissabtes o diumenges.

Si, per qualsevol circumstància, el període de gaudi coincideix amb una IT per embaràs, part o lactància o amb la suspensió de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, se suspendria i els dies pendents es gaudiran a la conclusió de la IT o la suspensió.

Si la IT és per altres contingències, es gaudiran a la conclusió d'aquesta, sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos des de la finalització de l'any natural.

Es calcularà sobre el salari base i el complement d'antiguitat consolidada que corresponga, el qual, per al personal de vendes a la tasca o amb prima a la venda, serà el mateix que per al personal de producció que estableix l'annex I d'aquest conveni.

A més, el personal rebrà una gratificació especial de dènou dies de salari base, més l'antiguitat consolidada que corresponga, en començar el gaudi de les vacances o la part proporcional en cas que el període de gaudi no corresponga a una anualitat completa.

El personal eventual, temporero o de campanya percebrà la part proporcional de la gratificació de vacances que s'estableix per al personal per aquest motiu.

Seràn verificats per departaments o seccions o llocs de treball, de manera que en aquests dotze mesos puguen gaudir cada mes la part proporcional de treballadors aquestes vacances i que s'efectuaran de manera rotatòria en anys successius.

Article 14. Festius

Les festes laborals, que tindran caràcter retribuït i no recuperable, seràn les que determinen les autoritats competents en l'àmbit del govern, la comunitat autònoma i l'entitat local on radique l'empresa.

Article 15. Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest conveni consideren convenient anar a una reducció de les hores extraordinàries habituals i, en virtut d'això, s'estableix que:

1. Es podran efectuar, sense cap discriminació personal, hores extraordinàries dins dels límits que estableix l'Estatut dels Treballadors.

2. Es duran a terme les hores extraordinàries que siguin necessàries motivades per causes de força major, i les necessàries previstes per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, manteniment i les derivades de la naturalesa pròpia del treball, dins de la legislació vigent.

3. La direcció de cada empresa informarà mensualment referit al mes anterior el comitè d'empresa o delegats de personal o delegats de secció sindical on n'hi haja de les hores extraordinàries efectuades, amb l'especificació de les causes. Les hores extraordinàries s'abonaran amb un recàrrec del 75 % corresponent a cada hora.

Article 16. Gratificacions extraordinàries

Anualment, el personal tindrà dues gratificacions extraordinàries que s'abonaran el 15 de juliol i el 15 de desembre, respectivament, en la quantia de 30 dies de salari base més antiguitat consolidada segons corresponga.

El personal que ingresse o cesse durant l'any, l'interí, l'eventual o el de campanya percebrà aquestes gratificacions especials en proporció al temps efectivament treballat.

En misiones de publicidad, propaganda y degustación, el personal de la sección de ventas que realice su actividad a la tarea percibirá el salario base de la sección de producción atribuido a su personal grupo profesional.

La prima a la venta no se computará para determinar sobre la misma las pagas extraordinarias y de beneficios, así como las vacaciones y la gratificación especial de vacaciones, ni ningún otro concepto salarial en el más amplio sentido.

Esta prima se satisfará a los interesados a mes vencido, junto con la siguiente nómina.

Artículo 13. Vacaciones

El período de vacaciones anuales para el personal de estas empresas se establece en 30 días naturales o 22 laborables para aquellas empresas que fraccionen las vacaciones, más un único día para aquellos turnos en que se incluyan uno o más días festivos que no sean sábados o domingos.

Si por cualquier circunstancia, el período de disfrute coincidiera con una IT por embarazo, parto o lactancia o con suspensión del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se suspendería y los días pendientes se disfrutarán a la conclusión de la IT o suspensión.

Si la IT es por otras contingencias, se disfrutarán a la conclusión de esta siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde la finalización del año natural.

Se calculará sobre el salario base y complemento de antigüedad consolidada que corresponda, el cual, para el personal de ventas a la tarea o con prima a la venta, será el mismo que para el personal de producción establecido en el anexo I de este convenio.

Además, el personal recibirá una gratificación especial de 19 días de salario base, más antigüedad consolidada que corresponda, al comenzar el disfrute de sus vacaciones o la parte proporcional en caso de que el período de disfrute no corresponda a una anualidad completa.

El personal eventual, temporero o de campaña, percibirá la parte proporcional de la gratificación de vacaciones que por tal motivo está establecida para el personal.

Se verificarán por departamentos o secciones o puestos de trabajo, de tal forma que en dichos 12 meses puedan disfrutar cada mes la parte proporcional de trabajadores dichas vacaciones y que se efectuarán de forma rotatoria en años sucesivos.

Artículo 14. Festivos

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las que determinen las autoridades competentes en el ámbito del Gobierno, la Comunidad Autónoma y la entidad local donde radique la empresa.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las partes firmantes de este convenio consideran conveniente ir a una reducción de las horas extraordinarias habituales y, en virtud de ello, se establece lo siguiente:

1. Se podrán efectuar, sin discriminación personal alguna, horas extraordinarias dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se realizarán las horas extraordinarias que sean precisas motivadas por causas de fuerza mayor, y las necesarias previstas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y las derivadas de la naturaleza propia del trabajo, dentro de la legislación vigente.

3. La dirección de cada empresa informará mensualmente referido al mes anterior, al comité de empresa o delegados de personal o delegados de sección sindical donde exista, de las horas extraordinarias efectuadas, con especificación de las causas. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por ciento correspondiente a cada hora.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Anualmente, el personal tendrá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente, en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad consolidada según corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año, el interino, el eventual o el de campaña, percibirá dichas gratificaciones especiales en proporción al tiempo efectivamente trabajado.



Amb el caràcter de participació en beneficis, les empreses abonaran a tot el personal una gratificació equivalent a trenta dies de salari base més antiguitat consolidada que corresponga. Les parts recomanen que s'abone d'una sola vegada el 15 de març, i que correspondrà a l'exercici econòmic de l'any anterior.

Les empreses que tinguen dificultats per a satisfer aquesta paga de la manera indicada anteriorment, d'acord amb el comitè o delegats de personal, i amb els informes previs corresponents, podran abonar la paga esmentada en dues meitats, una el 15 de març i l'altra el 15 de setembre, sense cap recàrrec per demora.

Article 17. Situació d'incapacitat temporal

En cas d'IT degudament acreditada per l'entitat o l'organisme corresponent, l'empresa garantirà que la retribució de la persona treballadora no siga inferior als percentatges detallats a continuació:

– En cas d'IT per contingències professionals: el 100 % de la base reguladora diària des del primer dia amb límit de díhuit mesos.

– En cas d'IT per contingències comunes: el 80 % de la base reguladora diària des del primer dia. En cas d'hospitalització, el 100 % de la base reguladora diària des del primer dia.

Per a les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes, que, per qualsevol causa, s'inicien amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni, els serà aplicable el que disposa aquest article.

Per a poder tindre dret als beneficis que recull aquest article, caldrà justificar la baixa, les confirmacions setmanals i l'alta, en els comunicats oficials de la Seguretat Social, i mancarà de validesa a aquest efecte qualsevol altre document.

L'abonament del complement que estableix el present article cessarà quan la persona en situació d'incapacitat temporal incomplisca les pautes de tractament establides per l'entitat gestora de la prestació o no comparega als controls que aquesta determine.

En qualsevol cas, qualsevol mesura de vigilància i control de la salut de les persones treballadores es durà a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona de la persona treballadora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Article 18. Jornada

La jornada de treball serà de quaranta hores setmanals de dilluns a divendres, huit hores per dia laborable, amb un total anual de 1.768 hores.

Aquesta jornada anual inclou per a cadascun dels dies 24 i 31 de desembre una reducció de jornada de quatre hores, un total de huit hores entre els dos dies.

S'acorda que en cas que aquestes jornades caiguen en dissabte, diumenge o festiu, els comitès d'empresa pactaran en cada cas les mitges jornades per les quals cal substituir aquestes dates.

Article 19. Registre de jornada

L'empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària establida legalment.

D'acord amb el que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, els registres quedaran a la disposició de les persones treballadores i dels seus representants legals per a consultar-los. En aquest sentit, es facilitarà que les persones treballadores consulten el seu propi registre quan ho consideren necessari, així com la representació legal dels treballadors (s'evitaran les dades d'identificació personal) dins de l'àmbit de competència respectiu (empresa o centre de treball) quan hi haja controvèrsies o diferències concretes en relació amb els registres d'alguna persona treballadora, i es podran fixar entre l'empresa i la representació esmentada, a l'efecte de racionalitzar la consulta, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, terminis periòdics per a exercir aquest dret.

La representació legal de les persones treballadores haurà de guardar l'oportuna reserva i protegir les dades consultades d'acord amb la normativa vigent de protecció de dades personals, així com amb el que estableixen els articles 64 i 65.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Con el caràcter de participació en beneficis, las empresas abonarán a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de salario base más antigüedad consolidada que corresponda. Se recomienda por las partes se abone de una sola vez el 15 de marzo, y que corresponderá al ejercicio económico del año anterior.

Las empresas que tengan dificultades para satisfacer dicha paga en la forma indicada anteriormente, de acuerdo con el comité o delegados de personal, y previos los informes correspondientes, podrán abonar la citada paga en dos mitades, una el 15 de marzo y la otra el 15 de septiembre, sin ningún recargo por demora.

Artículo 17. Situación de Incapacidad Temporal

En caso de IT debidamente acreditada por la entidad u organismo correspondiente, la empresa garantizará que la retribución de la persona trabajadora no sea inferior a los porcentajes detallados a continuación:

– En caso de IT por contingencias profesionales: el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses.

– En caso de IT por contingencias comunes: el 80 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día. En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día.

Para las situaciones de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, que por cualquier causa se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Para poder tener derecho a los beneficios recogidos en este artículo, será necesario justificar la baja, las confirmaciones semanales y el alta, en los partes oficiales de la Seguridad Social, careciendo de validez a estos efectos cualquier otro documento.

El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando la persona en situación de Incapacidad Temporal incumpla las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que esta determine.

En cualquier caso, cualquier medida de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 18. Jornada

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ocho horas por día laborable, con un total anual de 1.768 horas.

Dicha jornada anual incluye para cada uno de los días 24 y 31 de diciembre una reducción de jornada de cuatro horas, un total de ocho horas entre ambos días.

Pactándose que para el supuesto de que dichas jornadas cayeran en sábado, domingo o festivo, los comités de empresa pactarán en cada caso las medias jornadas por las que deben ser sustituidas dichas fechas.

Artículo 19. Registro de jornada

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida legalmente.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores los registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes legales para su consulta. Para ello se facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro cuando estas lo consideren necesario, así como a la representación legal de los trabajadores (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (empresa o centro de trabajo) cuando existan controversias o diferencias concretas en relación con los registros de alguna persona trabajadora, pudiéndose fijar entre la empresa y la citada representación, a los efectos de racionalizar la consulta, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, plazos periódicos para el ejercicio de este derecho.

La Representación Legales de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.



L'organització i la documentació del registre de jornada es durà a terme a través de la negociació col·lectiva, l'acord d'empresa o, en defecte d'això, mitjançant una decisió de l'empresari amb una consulta prèvia als representants legals dels treballadors en l'empresa.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà de compliment obligat per a les persones treballadores.

Les persones treballadores que, atesa l'especial responsabilitat del seu treball i la relació de confiança amb l'empresa, perceben un complement de lliure disponibilitat horària establert de mutu acord entre empresa i persona treballadora, es considerarà que el complement salarial percebut compensaria, si és el cas, l'excés de jornada que pugui portar a efecte en el desenvolupament del treball, sense que per això l'eximisca de registrar diàriament cada jornada.

Això sense perjudici de les opcions que puguin dur-se a terme en el si de l'empresa, a fi d'adequar el registre horari a les particularitats concretes, segons el que fixa el paràgraf segon de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària la persona treballadora es trobe en el lloc de treball, i es podran consignar les pauses i les interrupcions que no es consideren temps de treball efectiu en l'empresa.

En el cas de les persones treballadores que es posen a la disposició de les empreses usuàries afectades per aquest conveni col·lectiu, caldrà ajustar-se als procediments que establisquen aquestes amb les empreses de treball temporal.

Article 20. Jornades especials

S'estableixen dues modalitats de jornada per a la secció de càrrega i descàrrega que es detallen a continuació, i la seua remuneració s'estableix, per a cada any de vigència d'aquest conveni col·lectiu, en les seues taules salarials:

a) Jornada de dilluns a dissabte: amb prestació de cinc hores laborables en dissabte, amb la retribució fixada en les taules salarials per cada dissabte, fins i tot sense treballar la totalitat de les cinc hores.

b) Jornada de dimarts a dissabte: s'entén que la jornada del dissabte no podrà excedir les 22 hores, i la retribució fixada en les taules salarials per cada dissabte.

En els dos casos caldrà ajustar-se al límit legal de 40 hores setmanals.

Article 21. Treball en règim de quart torn

Atés el caràcter estacional de l'activitat de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni, i davant de les necessitats que es puguin produir, tant organitzatives com productives, es treballarà a quatre, tres, dos o un torn continu segons les condicions que s'establisquen mitjançant un pacte d'empresa.

A falta de pacte, les empreses es regiran, amb caràcter general, pel que preveu l'article 21 del Conveni col·lectiu de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana 2019-2021, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8734, de 6 de febrer de 2020, i la correcció d'errors publicada en el DOGV número 8822, de 28.05.2020, sobre els valors del qual s'aplicaran els increments pactats en aquest conveni col·lectiu per a cadascun dels anys de vigència.

Article 22. Treball a distància

1. Serà aplicable el que preveu la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i, a aquest efecte, les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu entenen que l'àmbit natural on s'han de negociar les condicions sobre el treball a distància i teletreball és l'empresa, però ateses les especificitats del sector, això és, l'existència d'un gran nombre de pimes i micropimes, en les quals el teletreball o el treball a distància pot tindre escassa implementació, i a fi de facilitar l'accés al teletreball per a les persones treballadores i les empreses, les parts acorden establir els criteris generals aplicables a falta d'un acord que es detallen en el present article.

2. El treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora, i requerirà la signatura de l'acord individual de treball a distància, que haurà de respectar els acords d'empresa que puguin subscriure's sobre aquesta matèria específica amb la representació de les persones treballadores.

Quan el treball a distància no forme part de la descripció inicial del lloc de treball, serà reversible tant per a l'empresa com per a la persona

La organización y documentación del registro de jornada se llevará a cabo a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, mediante decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

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

Aquellas personas trabajadoras que, dada la especial responsabilidad de su trabajo y relación de confianza con la empresa, perciban un complemento de libre disponibilidad horaria establecido de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se considerará que el complemento salarial percibido compensaría en su caso el exceso de jornada que pudiera llevar a efecto en el desarrollo de su trabajo, sin que por ello le exima de registrar diariamente cada jornada.

Lo anterior, es sin perjuicio de las opciones que puedan llevarse a cabo en el seno de la empresa, a fin de adecuar el registro horario a sus particularidades concretas conforme a lo fijado en el párrafo segundo del artículo del 34.9 Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, pudiéndose consignar las pausas e interrupciones que no se consideren como tiempo de trabajo efectivo en la Empresa.

En el supuesto de las personas trabajadoras puestas a disposición de las empresas usuarias afectadas por el presente Convenio Colectivo, se estará a los procedimientos que establezcan estas con las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 20. Jornadas especiales

Se establecen dos modalidades de jornada para la sección de carga y descarga que se detallan a continuación y cuya remuneración se establece, para cada año de vigencia del presente convenio colectivo, en sus tablas salariales:

a) Jornada de lunes a sábado: con prestación de cinco horas laborables en sábado, con la retribución fijada en las tablas salariales por cada sábado, aun no trabajándose la totalidad de las cinco horas.

b) Jornada de martes a sábado: entendiéndose que la jornada del sábado no podrá exceder de las 22 horas, y retribución fijada en las tablas salariales por cada sábado.

En ambos casos habrá que estar al límite legal de 40 horas semanales.

Artículo 21. Trabajo en régimen de cuarto turno

Dado el carácter estacional de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ante las necesidades que se puedan producir tanto organizativas como productivas se trabajará a cuatro, tres, dos o un turno continuo con arreglo a las condiciones que se establezcan mediante pacto de empresa.

En defecto de pacto, las empresas se regirán a todos los efectos por lo previsto en el artículo 21 del Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana 2019-2021 publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8734, de 6 de febrero de 2020 y la corrección de errores publicada en el DOGV número 8822 de 28.05.2020, sobre cuyos valores se aplicará los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 22. Trabajo a distancia

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

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

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como



treballadora, per a la qual cosa hi ha d'haver el preavis previst en qualsevol dels acords individuals o col·lectius que estableix aquest apartat o, en defecte d'això, trenta dies naturals.

3. Per a la modificació del lloc de treball designat inicialment en l'acord individual de treball a distància, serà necessari l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

4. L'avaluació de riscos únicament ha d'abastar la zona habilitada per a la prestació de serveis, de manera que no s'estendrà a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per a desenvolupar el treball a distància.

Quan l'obtenció de tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància exigisca la visita de qui tinga competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, s'haurà d'emetre un informe escrit que justifique aquest fet, que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La visita referida requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora quan es tracte del seu domicili o del d'una tercera persona física.

Si no es concedeix aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es podrà efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es deriven de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

5. En matèria de dotació de mitjans, equips i eines i compensació econòmica, aspectes als quals es refereixen, respectivament, els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es remunten per a la seua regulació òptima als acords individuals o col·lectius que es puguen subscriure sobre aquesta qüestió en l'àmbit de les empreses.

No obstant això, en relació amb la compensació econòmica, en absència de regulació expressa sobre aquesta qüestió en els acords esmentats, la quantitat que caldrà abonar serà de trenta-cinc euros (35,00 €) bruts mensuals en concepte de «compensació treball a distància».

Aquesta quantitat té naturalesa extrasalarial i es refereix a persones treballadores a jornada completa i que desenvolupen el 100 % de la jornada de treball en règim de treball a distància, per la qual cosa, en situacions de treball a temps parcial i/o percentatges inferiors de treball a distància, s'abonarà la quantitat proporcional que corresponga.

S'entendrà que aquesta quantitat compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament del treball a distància i només s'abonarà a les persones que presten serveis en aquesta modalitat amb caràcter regular de conformitat amb les definicions legals vigents en cada moment.

6. Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de persones treballadores de l'empresa i estaran sotmeses a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives de les persones treballadores o que prevegen una representació de les persones treballadores.

7. Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la jornada tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A aquest efecte, l'empresa informará les persones que treballen a distància i la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que s'hi produïsquen.

8. Les empreses informaran anualment, a sol·licitud dels representants de les persones treballadores, dels llocs de treball susceptibles de dur-se a terme amb la modalitat de treball a distància.

Article 23. Dret a la desconexió digital

L'actual desenvolupament tecnològic està permetent la comunicació entre la persona treballadora i el seu entorn laboral a través de dispositius digitals amb independència del moment i el lloc en què es trobe.

El marc descrit permet dotar la relació laboral amb mecanismes que impacten positivament en el seu desenvolupament, si bé un ús abusiu d'aquests mecanismes pot comportar la confusió entre temps de treball i temps de descans.

A fi de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tindran dret a la desconexió digital. El dret a la desconexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida

para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, 30 días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Derecho a la desconexión digital

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad pro-



personal sense perjudici de les necessitats, la naturalesa i l'objecte de la relació laboral.

Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconnexió digital, les empreses estaran obligades a elaborar, amb una audiència prèvia als representants de les persones treballadores, una política interna dirigida a la totalitat de les seues plantilles que haurà de:

– Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió digital.

– Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evite el risc de fatiga informàtica.

– Preveure les especificitats, si és el cas, del dret a la desconnexió digital respecte dels càrrecs, així com respecte de les persones treballadores que presten els serveis a distància o altres col·lectius que així ho requerisquen.

– Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents en l'empresa, i les necessitats de comunicació que se'n deriven.

– Garantir el respecte al compliment de la normativa en matèria de jornada laboral i descansos.

– Garantir la realització de les comunicacions d'impossible dilació entre empresa i persona treballadora.

En tot cas, en l'elaboració de la política de desconnexió digital s'atendran la grandària i les circumstàncies empresarials, a fi que aquesta resulte raonable i adequada.

Article 24. Permisos, llicències i excedències

1. Permisos i llicències

El personal, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos d'accident, malaltia greu o defunció de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat.

Tres dies en cas de defunció i malaltia greu de familiars de primer grau. Igualment, tres dies en cas de defunció de germans i germanes.

Quan la persona treballadora no tinga coberts els períodes mínims de cotització que estableix la legislació vigent per a ser beneficiària de la prestació per naixement i atenció de menor, aquesta tindrà dret a tres dies de permís retribuït pel naixement d'un fill o filla.

Un dia per defunció de familiars de tercer grau. Si coincideixen els dies de permís esmentats en festiu, s'ampliaria a un dia laborable més, en cas de familiars de primer grau, i per al cas de germans/germanes, només en cas de defunció.

Els dies de permís per malaltia greu de familiars podran gaudir-se de manera alterna sempre amb un acord previ amb l'empresari.

S'entén com a malaltia greu l'hospitalització amb pernoctació a l'efecte de l'ampliació d'un dia més indicada anteriorment.

Quan per aquests motius la persona treballadora necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini de dos dies passarà a ser de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà ajustar-se al que dispose quant a la duració de l'absència i a la compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat supose la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar l'afectat a la situació d'excedència que regula l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas que la persona treballadora, per compliment del deure o l'exercici del càrrec, perceba una indemnització, se li'n descomptarà l'import del salari a què tinga dret en l'empresa.

e) Per a dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

f) En els casos 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

fesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

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

– Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.

– Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informàtica.

– Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.

– Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.

– Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

– Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

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

Artículo 24. Permisos, licencias y excedencias

1. Permisos y licencias

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de accidente, enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días caso de fallecimiento y enfermedad grave de familiares de primer grado. Igualmente tres días en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas.

Quando la persona trabajadora no tenga cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, esta tendrá derecho a tres días de permiso retribuido por el nacimiento de un hijo o hija.

Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado. Si coincidieran los citados días de permiso en festivo, se ampliaría a un día laborable más, en caso de familiares de primer grado y para el caso de hermanos/as solo en caso de fallecimiento.

Los días de permiso por enfermedad grave de familiares podrán disfrutarse de forma alterna siempre previo acuerdo con el empresario.

Se entiende como enfermedad grave la hospitalización con pernocta a efectos de la ampliación de un día más antes indicada.

Quando por tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de dos días pasará a ser de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) 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

treball, que podran dividir en dues fraccions, per a l'atenció del lactant fins que complisca nou mesos. La duració del permís es pot incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret per voluntat pròpia podrà substituir-lo per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribe amb l'empresa respectant, si és el cas, el que s'estableix en aquella.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n puga transferir l'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 en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixen aquest dret amb la mateixa duració i el mateix règim, el període de gaudi es podrà estendre fins que el lactant compleisca dotze mesos, amb una reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

g) Un dia per assumptes propis, acumulable a qualsevol altre permís establert, que no podrà coincidir ni amb ponts ni amb l'inici o el final del període vacacional.

Només podrà afectar com a màxim un 10 % d'una secció al mateix temps, de manera que es garantirà, en tot cas, el procés productiu, i hi haurà d'haver una setmana d'antelació de preavís a l'empresa per a gaudir-lo.

h) Fins a dotze hores per any, amb justificació documental mitjançant visat del facultatiu, d'aquest temps, quan, per raó de malaltia, siga necessari per a la mateixa persona treballadora o per a acompanyar aquesta mateixa els fills i filles menors de 16 anys, els ascendents de primer grau majors de 70 anys i els fills, les filles i els ascendents de primer grau amb dependència acreditada al consultori mèdic de la Seguretat Social, en hores coincidents amb la jornada laboral, o bé per a acudir al metge dentista de caràcter privat en cas d'urgència acreditada.

Aquesta regulació s'aplicarà als fets causants d'aquesta llicència que s'hagen produït des del dia de l'aplicació efectiva d'aquest conveni col·lectiu en l'empresa, i els fets causants d'aquesta llicència que siguin anteriors es regiran pel que preveu el Conveni col·lectiu de begudes refrescants de la Comunitat Valenciana 2019-2021, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8734, de 6 de febrer de 2020.

Per aplicació de la doctrina establida pel Tribunal Suprem en la Sentència núm. 145/2018, de 13.02.2018, quan el dia del fet causant siga festiu, o no laborable perquè siga de descans, el primer dia retribuït serà el laborable posterior.

2. 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 l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) El personal amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només podrà exercitar-lo una altra vegada la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

c) El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració més llarga per negociació col·lectiva, per a atendre 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 una activitat retribuïda.

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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

g) Un día por asuntos propios, acumulable a cualquier otro permiso establecido, que no podrá coincidir ni con puentes ni con el inicio o final del período vacacional.

Solo podrá afectar como máximo un 10 por ciento de una sección al mismo tiempo, garantizándose en todo caso el proceso productivo, debiendo mediar una semana de antelación de preaviso a la empresa para su disfrute.

h) Hasta doce horas al año, con justificación documental mediante visado del facultativo, de dicho tiempo, cuando por razón de enfermedad, sea necesario para la propia persona trabajadora o para acompañar ella misma a los hijos e hijas menores de 16 años, a los ascendientes de primer grado mayores de 70 años de edad y a los hijos, hijas y ascendientes de primer grado con dependencia acreditada, al consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con su jornada laboral, o bien para acudir al médico dentista de carácter privado en caso de urgencia acreditada.

La presente regulación se aplicará a los hechos causantes de esta licencia que se hayan producido desde el día de la efectiva aplicación del presente convenio colectivo en la empresa, rigiéndose los hechos causantes de esta licencia que sean anteriores, por lo previsto en el Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana 2019-2021, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8734, de 6 de febrero de 2020.

Por aplicación de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en Sentencia nº 145/2018 de fecha 13.02.2018, cuando el día del hecho causante fuese festivo, o no laborable porque fuera de libranza, el primer día retribuido será el laborable posterior.

2. 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 personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

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

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici del nou posarà fi al que, si és el cas, es gaudia.

El període en què la persona treballadora estiga en situació d'excedència, segons el que estableix aquest article, serà computable a l'efecte d'antiguitat, i la persona treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, 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 una categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos, quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de díhuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exercisca aquest dret amb la mateixa duració i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de díhuit mesos.

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

e) La persona treballadora excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seua que hi haja o es produísca en l'empresa.

Article 25. Reducció de jornada

Qui, per raons de guarda legal, cuide directament algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un huité i un màxim de la meitat de la duració d'aquesta.

Tindrà el mateix dret qui haja d'encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

El progenitor, el guardador amb finalitats d'adopció o l'acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la duració d'aquesta, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de l'atenció directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que haja sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció complisca els 23 anys. En conseqüència, el mer compliment dels díhuit anys pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat d'atenció directa, contínua i permanent. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

En els casos de separació o divorci, el dret es reconeixerà al progenitor, el guardador o l'acollidor amb qui convisca la persona malalta.

Quan la persona malalta que es trobe en el cas previst en aquest apartat contraiga matrimoni o constituísca una parella de fet, tindrà dret a la prestació qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser-ne beneficiari.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones.

La excedència contemplada en el present apartat, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

e) La persona trabajadora 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.

Artículo 25. Reducción de jornada

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.



No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 26. Uniformitat

Al personal de producció i vendes se li lliuraran cada any dos uniformes compostos de camisa i pantalons. Així mateix, als qui calga per característiques del treball, se'ls proveirà cada dos anys d'una peça d'abric i de dos parells de sabates adequades per any.

Si es presta servei en llocs humits, se'ls lliuraran igualment davantals o peces adequades de lona, goma, plàstic, etcètera, que els proporcionen protecció suficient, i, si és necessari, sabates de goma, etcètera.

L'empresa, juntament amb el comitè de seguretat i salut o, en defecte d'això, amb els delegats de personal, concretarà les classes i les característiques d'aquestes peces, i vetlarà en tot moment pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborables i la resta de normativa aplicable.

L'ús de les peces és obligatori durant l'acompliment del treball.

Si per causa del treball aquestes peces pateixen deterioració notable o trencament, l'empresa reposarà la peça o peces afectades sense cap càrrec al treballador/a.

La reposició d'aquest vestuari deteriorat o trencat serà retornada per la persona treballadora amb lliurament previ del de reposició.

Les peces indicades en l'article anterior es lliuraran a les persones treballadores en la primera quinzena de maig les d'estiu, i en la primera quinzena d'octubre les d'hivern.

Els uniformes hauran de retornar-se obligatòriament en cessar en l'empresa i quan un canvi de lloc de treball requereisca un altre tipus d'uniforme.

Article 27. Organització del treball

L'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, ajustant-se al que preveu aquest conveni col·lectiu i a les disposicions legals sobre drets d'informació i consulta i competències de la representació de les persones treballadores en l'empresa.

Article 28. Classificació professional

S'estableixen els grups professionals següents:

Grup VIII. S'adscriuen a aquest grup els alts càrrecs i directius/directives de les empreses.

Grup VII: responsables. En aquest grup professional s'inclouen totes les persones treballadores a les quals s'exigisca una adequada competència o pràctica exercint funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada, triats o assignats per l'empresa i que prenen decisions o participen en l'elaboració, així com en la definició, d'objectius.

Exerceixen les seues funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior i/o una dilatada experiència professional com a directiu.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: encarregat/ada general.

Les persones adscrites a aquest grup són les que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa, prenen decisions o participen en l'elaboració o en la definició d'objectius concrets.

Grup VI: coordinadors/ores. S'inclouen les persones amb coneixements tècnics en l'àmbit universitari de grau mitjà o amb coneixements equivalents equiparats per l'empresa, que:

1. Col·laboren amb la direcció de l'empresa a aplicar les normes de treball per a assolir els objectius assenyalats en els plans generals de l'empresa, i informen en tot moment els superiors immediats de tot el que siga d'interés en el desenvolupament de les funcions dels seus subordinats.

2. Col·laboren, a més, en l'organització del treball d'altres persones treballadores, amb càrrec sobre aquests i la responsabilitat consegüent.

3. Igualment, aquell que sota les ordres immediates de la direcció coordina i controla diverses seccions i desenvolupa els corresponents

No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Artículo 26. Uniformidad

Al personal de producción y ventas se le entregará cada año dos uniformes compuestos de camisa y pantalón. Asimismo, a los que por características del trabajo sea preciso, se les proveerá cada dos años de una prenda de abrigo y de dos pares de zapatos adecuados al año.

Si se prestase servicio en lugares húmedos, se les entregará igualmente delantales o prendas adecuadas de lona, goma, plástico, etcétera, que les proporcione suficiente protección, y si fuese necesario, zapatos de goma, etcétera.

La empresa, junto con el comité de seguridad y salud, o en su defecto con los delegados de personal, concretará las clases y características de estas prendas, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborables y demás normativa aplicable.

El uso de las prendas es obligatorio durante el desempeño del trabajo.

Si por causa del trabajo estas prendas sufren deterioro notable o rotura, la prenda o prendas afectadas serán repuestas, sin ningún cargo, al trabajador/a por parte de la empresa.

La reposición de este vestuario deteriorado o roto será devuelta por la persona trabajadora previa entrega del de reposición.

Las prendas indicadas en el artículo anterior se entregarán a las personas trabajadoras en la primera quincena de mayo las de verano, y en la primera quincena de octubre las de invierno.

Los uniformes deberán devolverse obligatoriamente al cesar en la empresa y cuando un cambio de puesto de trabajo requiriese otro tipo de uniforme.

Artículo 27. Organización del trabajo

La organización de Trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a las disposiciones legales sobre derechos de información y consulta y competencias de la representación de las personas trabajadoras en la Empresa.

Artículo 28. Clasificación profesional

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo VIII. Se adscriben a este grupo los altos cargos y directivos/as de las empresas.

Grupo VII: responsables. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas personas trabajadoras a los que se les que exija una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada, elegidos o asignados por la empresa y que toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior y/o una dilatada experiencia profesional como directivo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: encargado/a general.

Las personas adscritas a este grupo son aquellas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa, tomando decisiones o participando en su elaboración o en la definición de objetivos concretos.

Grupo VI: coordinadores/as. Se incluyen aquellas personas con conocimientos técnicos a nivel universitario de grado medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, que:

1. Colaboran con la dirección de la empresa en aplicar las normas de trabajo para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la empresa, informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

2. Colabora además en la organización del trabajo de otras personas trabajadoras, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

3. Igualmente, aquel que bajo las ordenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones desarrollando los correspon-



plans, programes i activitats i ordena l'execució dels treballs oportuns amb personal a les seues ordres o sense.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: direcció de departament.

Grup V: càrrecs intermedis. Són els que:

1. Fan tasques que consisteixen en el càrrec directe al capdavant d'un conjunt de persones treballadores dels oficis industrials.
2. Els que fan activitats que impliquen la responsabilitat d'una secció que puguen ser secundats per un grup de persones treballadores del mateix grup professional o un altre d'inferior.
3. El personal gestor de venda que normalment té coneixements d'idiomes estrangers necessaris per al seu treball diari.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: direcció de secció, encarregat/ada de secció direcció de grup, capatàs de torn. Les persones adscrites a aquest grup són les que sota les ordres immediates de la direcció coordinen o controlen una secció o una subsecció de l'empresa i ordenen l'execució dels treballs oportuns, i s'encarreguen de la preparació o la disciplina del personal a càrrec seu.

Grup IV: adjunt/a a càrrecs intermedis. Són els que, amb categoria d'oficial, fan funcions pròpies de la categoria i, així mateix, fan funcions de suport i ajuda al grup de càrrecs intermedis i/o càrrecs superiors.

En el cas que es desenvolupen funcions de categoria superior pel temps establert legalment per a consolidar el grup superior, s'adscriuran al grup corresponent.

Grup III: oficials i administratius/ives. Són el que, amb empleats/ades a les seues ordres o sense, du a terme:

1. Anàlisis físiques, químiques i biològiques i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, i implicar-hi, a més, la cura dels aparells, la preparació de reactius necessaris, l'obtenció de mostres i l'extensió de certificats i els butlletins d'anàlisis.
2. Tasques d'oficis industrials (electrònica, automatismes, muntatge, soldadura, electricitat, mecànica), amb capacitat al nivell més alt que permeta resoldre tots els requisits de la seua especialitat amb responsabilitat i iniciativa pròpia.
3. Fa treballs de manteniment, control de procés productiu i neteja de màquines.
4. Funcions de control i regulació amb els processos de producció que generen transformació del producte.
5. Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.
6. Conducció o conducció amb repartiment, amb el permís de conduir corresponent, entenen que pot combinar-se l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.
7. Preparació i operatòria en màquines industrials que comporte l'autocontrol del producte elaborat.
8. Manipulació de màquines d'envasament.
10. Conducció de màquines autopropulsadores d'elevació, càrrega o arrossegament.
11. Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de tasques de càrrega i descàrrega, n'impliquen altres de complementàries dels magatzems.
12. Control del transport i paletització, fet amb elements mecànics.
13. Càrrec directe sobre un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega (manual o amb màquines), incloent-hi processos productius.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de primera (administratius i qualitat), oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de segona (administratius/ives i qualitat). Les persones adscrites a aquest grup són les persones treballadores que, amb altres empleats/ades a les seues ordres o sense, amb gran domini de l'ofici o la professió, el practiquen i l'apliquen amb tal grau de perfecció que no només els permet dur a terme treballs generals d'aquest, sinó els que suposen un coneixement especial en els departaments de producció, manteniment, distribució, administració, qualitat i logística.

Grup II: subalterns/ernes.

Es qui realitza:

1. Activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

dientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefatura de departamento.

Grupo V: mandos intermedios. Son aquellos que:

1. Realizan tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras de los oficios industriales.
2. Los que realizan actividades que impliquen la responsabilidad de una sección que puedan ser secundados por un grupo de personas trabajadoras del mismo grupo profesional u otro inferior.
3. El personal gestor de venta que normalmente tienen conocimientos de idiomas extranjeros necesarios para su trabajo diario.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: jefatura de sección, encargado-a de sección jefatura de grupo, capataz de turno. Las personas adscritas a este grupo son las que bajo las órdenes inmediatas de la dirección coordinan o controlan una sección o una subsección de la empresa ordenando la ejecución de los oportunos trabajos, teniendo a su cargo la preparación o disciplina del personal a su cargo.

Grupo IV: adjunto-a a mandos intermedios. Son aquellos que con categoría de oficial, realizan funciones propias de la categoría, y, asimismo, realizan funciones de apoyo y ayuda al grupo de mandos intermedios y/o mandos superiores.

En el supuesto de que se desarrollen funciones de categoría superior por el tiempo establecido legalmente para consolidar el grupo superior, se adscribirán al grupo correspondiente.

Grupo III: oficiales y administrativos/as. Es quien que con o sin empleados/as a sus órdenes, realiza:

1. Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Tareas de oficios industriales (electrónica, automatismos, montaje, soldadura, electricidad, mecánica), con capacidad al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad con responsabilidad e iniciativa propia.
3. Realiza trabajos de mantenimiento, control de proceso productivo y limpieza de máquinas.
4. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
6. Conducción o conducción con reparto, con el permiso de conducir correspondiente, entendiéndose que puede combinarse la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
7. Preparación y operatoria en máquinas industriales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
8. Manipulación de máquinas de envasado.
10. Conducción de máquinas auto-propulsadoras de elevación, carga o arrastre.
11. Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.
12. Control del transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.
13. Mando directo sobre un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga (manual o con máquinas), incluyendo procesos productivos.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías:

Oficial de primera (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de primera (administratius i qualitat), oficial de segona (producció, manteniment, distribució i logística), oficial de segona (administratius/as i qualitat). Las personas adscritas a este grupo son aquellas personas trabajadoras que, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, con gran dominio de su oficio o profesión lo practican y aplican con tal grado de perfección que no solo les permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial conocimiento en los departamentos de producción, mantenimiento, distribución, administración, calidad y logística.

Grupo II: subalternos/as.

Es quien realiza:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.



2. Activitats consistents en mesclades i preparacions, segons patrons establits, de matèries primeres per a elaborar productes, bé manualment o per mitjà de màquines, per al maneig de les quals no calga una altra informació que el coneixement d'instruccions concretes.

3. Activitats operatives senzilles en condicionament o envasament amb regulació i posada a punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, recomptes de peces.

4. Tasques en oficis industrials (electrònica, automatismes, instrumentació, muntatge, soldadura, electricitat, electrònica, etc.), de treballadors/ores que se n'inicien en la pràctica.

5. Vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials.

6. Tasques d'embalatge i etiquetatge d'expedicions.

7. Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etcètera.

8. Operacions elementals de màquines senzilles, i s'entenen per aquestes les que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.

9. Càrrega, transport, apilament i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.

10. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació en la cadena de producció.

Funcions de telefonista o recepcionista, i s'hi podran incloure tasques administratives senzilles.

11. Sense iniciativa pròpia, es dedica a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques, inherents a la tasca administrativa.

12. Fa operacions amb equips com ara télex, fax, fotocopiadora o similars.

S'adscriuen a aquest grup les categories següents: ajudant, porter/a o conserge, telefonista, auxiliar administratiu, subalterns. El personal adscrit a aquest grup són els que han realitzat l'aprenentatge d'un ofici i no han assolit encara els coneixements pràctics o indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un treballador/a del grup III, per la qual cosa ha d'efectuar tasques de menys importància que se'ls assignen.

Grup I: iniciació.

En aquest grup s'inclou tot el personal que auxilia en les diferents seccions fent el treball sense cap precisió i sense utilització de mitjans mecànics.

S'adscriuen a aquest grup la categoria de: peó.

Article 29. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. L'empresari haurà de comunicar la decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o huit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si a això no obsta el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions exercides per aquest segons les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del comitè o, si és el cas, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció social.

A conseqüència de la mobilitat funcional prevista en els apartats 1 i 2, es podran realitzar funcions diferents, però amb la limitació següent: el personal de vendes no estarà obligat a ocupar llocs de treball d'altres seccions que no siguin d'administració, excepte si hi ha un acord amb l'empresari i sempre que haja rebut la formació adequada per a exercir la prestació laboral.

3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament duga a terme, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen.

No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els casos de realització

2. Actividades consistentes en mezclas y preparaciones, según patrones establecidos, de materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de máquinas para cuyo manejo no sea preciso otra información que el conocimiento de instrucciones concretas.

3. Actividades operativas sencillas en acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuentos de piezas.

4. Tareas en oficios industriales (electrónica, automatismos, instrumentación, montaje, soldadura, electricidad, electrónica, etc.), de trabajadores/as que se inician en la práctica del mismo.

5. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.

6. Labores de embalaje y etiquetado de expediciones.

7. Actividades manuales, envasado, etiquetaje, etcétera.

8. Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

9. Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

10. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en la cadena de producción.

Funciones de telefonista o recepcionista, pudiéndose incluir tareas administrativas sencillas.

11. Sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa.

12. Realiza operaciones con equipos tales como télex, fax, fotocopiadora o similares.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías: ayudante, portero/a o conserje, telefonista, auxiliar administrativo, subalternos. El personal adscrito a este grupo son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un trabajador/a del grupo III, debiendo realizar labores de menor importancia que se les asignen.

Grupo I: iniciación.

En este grupo se incluye todo el personal que auxilia en las distintas secciones realizando el trabajo sin precisión alguna y sin utilización de medios mecánicos.

Se adscriben a este grupo la categoría de: peón.

Artículo 29. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Como consecuencia de la movilidad funcional prevista en los apartados 1 y 2, se podrán realizar funciones diferentes pero con la siguiente limitación: el personal de ventas no vendrán obligados a ocupar puestos de trabajo de otras secciones que no sean de Administración, salvo acuerdo con el empresario y siempre que hayan recibido la formación adecuada para ejercer la prestación laboral.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de fun-

de funcions diferents de les habituals a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article requerirà l'acord de les parts o, en defecte d'això, el sometiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que s'hagen establert en conveni col·lectiu amb aquesta finalitat.

Article 30. Funcions de nivell superior

Quan es facen funcions de nivell o grup superior, amb diferent salari, es percebrà el salari real del grup de treball que s'estiga desenvolupant.

Es consolidarà aquest grup quan es presten els serveis sobre la base dels criteris que marca la llei.

Article 31. Vacants

Les empreses informaran la representació legal de les persones treballadores de les vacants existents i el sistema de promoció professional.

Article 32. Règim disciplinari

1. Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà com a lleu, greu o molt greu, i, en tot cas, es comunicarà al comitè o al delegat o delegats de personal.

2. Aquestes normes de règim disciplinari pretenen mantindre la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims de les persones treballadores i de les empreses.

3. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que estableix aquest capítol.

4. La falta, siga quina siga la qualificació, requerirà una comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador/a i al comitè d'empresa o als representants dels treballadors/ores.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus es notificarà als representants legals dels treballadors/ores, si n'hi ha.

Article 33. Faltes i sancions

1. Es consideraran faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a 15 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per temps no superior a 10 minuts i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, i en aquest cas es podrà qualificar, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) La desatenció i la falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquen greument la imatge de l'empresa.

f) Els descuidats en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual siga responsable i que produïsquen deterioracions d'aquest.

g) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.

h) L'incompliment de les normes relatives a les bones pràctiques en prevenció de riscos laborals, seguretat alimentària i medi ambient.

2. Es consideren faltes greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball fins a tres ocasions en un mes, per un temps total de fins a 30 minuts.

b) La inassistència injustificada al treball de dos dies durant el període d'un mes.

c) L'entorpeciment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social.

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu el paràgraf e) de l'apartat següent.

funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 30. Funciones de nivel superior

Cuando se realicen funciones de nivel o grupo superior, con distinto salario, se percibirá el salario real del grupo de trabajo que se esté desarrollando.

Se consolidará dicho grupo cuando se presten los servicios en base a los criterios marcados en la ley.

Artículo 31. Vacantes

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de las vacantes existentes y el sistema de promoción profesional.

Artículo 32. Régimen disciplinario

1. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, y será en todo caso comunicada al comité o delegado/s de personal.

2. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de las empresas.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a y al comité de empresa o representantes de los trabajadores/as.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

Artículo 33. Falta y sanciones

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a 15 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 10 minutos y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo.

g) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

h) El incumplimiento de las normas relativas a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria y medio ambiente.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta 30 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.



e) La suplantació d'un altre treballador o treballadora, alterant els registres i els controls d'entrada i eixida al treball.

f) L'incompliment de les obligacions que preveu l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, referides a obligacions de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, quan aquest incompliment no origine danys greus per a la seguretat i salut de les persones.

g) La desobediència a les ordres i les instruccions de treball, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, les maquinàries i, en general, els béns de l'empresa, i en aquest cas es consideraran faltes molt greus.

h) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o les anomalies observats en els estris, les eines, els vehicles i les obres a càrrec seu, quan se n'haja derivat un perjudici greu per l'empresa.

i) La realització de treballs particulars durant la jornada sense el permís oportú, així com l'ús d'estrils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estiga autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

j) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que no produïska un perjudici greu per a l'empresa.

k) La falta d'higiene i neteja personal quan pugua afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi haja hagut l'advertiment oportú de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive un perjudici greu per a les persones o les coses.

m) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball.

n) Les derivades del que estableixen els apartats 1.d i e d'aquest article.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent i sempre que hi haja hagut mediat una sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran faltes molt greus:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada al treball o en l'eixida del treball en sis ocasions durant sis mesos o en dotze durant un any.

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un mes.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o alié.

e) El trencament o la violació de secrets de reserva obligada que produïska un perjudici greu per a l'empresa.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball.

g) La realització d'activitats que impliquen una competència deslleial a l'empresa.

h) Les derivades dels apartats 1.d i 2.f, l i m del present article.

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

j) La inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.

k) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.

l) L'incompliment de les obligacions que preveu l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, referides a obligacions de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut, sempre que d'aquest incompliment es derive un risc greu per a la seguretat i la salut.

m) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus, i es considera com a tal la situació en la qual, amb anterioritat al moment de cometre el fet, la persona treballadora haja sigut sancionada dues

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento no origine daños graves para la seguridad y salud de las personas.

g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo en seis ocasiones durante seis meses o en 12 durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l) y m) del presente artículo.

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

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido



vegades o més per faltes greus, fins i tot de naturalesa diferent, durant el període d'un any.

n) L'assetjament laboral, siga aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.

4. Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies, i les molt greus, al cap de 60 dies a partir de la data en què l'empresa haja tingut coneixement de la comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

5. Sancions

1. Les sancions màximes que podrà imposar la comissió de les faltes enumerades i tipificades en l'article de graduació de sancions són les següents:

a) Per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de tres a 14 dies.

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 60 dies, trasllat a centre de treball de localitat diferent durant un període de fins a un any o acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que a conseqüència de les sancions imposades puguen fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

Article 34. Jubilació

En el cas de les persones treballadores afectades per aquest conveni que puguen optar a la jubilació anticipada amb 63 anys, caldrà ajustar-se al següent:

1. Empreses de fins a quinze persones treballadores. Si la persona treballadora es jubila amb 63 anys, tindrà dret a una anualitat completa sobre la base del salari percebut realment l'any natural immediatament anterior a la data i any de la jubilació.

L'empresa podrà optar entre satisfer aquestes quantitats d'una sola vegada o fraccionar-les en les dotze mensualitats següents al mes de la jubilació de la persona treballadora.

2. Empreses de més de quinze persones treballadores. Si la persona treballadora es jubila als 63 anys, tindrà dret al 110 % d'una anualitat completa sobre la base del salari percebut realment l'any natural immediat a la data i any de jubilació.

Aquestes empreses podran optar entre satisfer aquesta quantitat en una sola vegada o de la manera següent:

- Pagament del 40 % de l'import en la data de la jubilació.
- El 20 % al cap de tres mesos de la data de la jubilació.
- El 20 % al cap de sis mesos de la data de la jubilació.
- El 20 % restant al cap de nou mesos de la data de jubilació

En les empreses de més de quinze persones treballadores no tindran dret a la compensació econòmica per jubilació anticipada durant el mateix any, si és més del 5 % de la plantilla de l'empresa. En cas que el nombre de sol·licituds excedisca el 5 % de la plantilla de l'empresa, aquesta podrà optar per la compensació a tots aquests o bé per un ordre rigorós, fins que es cobrisca el límit del 5 % de la plantilla, de manera que la resta perdria el dret a la compensació si no espera a l'any següent.

Si l'empresa opta per abonar la compensació a tots els que es jubilen, els excedents del 5 % indicat percebran el 90 % del resultat de l'aplicació del 110 % esmentat.

3. Tot treballador/a, per a tindre dret a aquesta compensació per jubilació, haurà de tindre una antiguitat, com a mínim, de quinze (15) anys de permanència en l'empresa; la persona treballadora que reunisca aquest requisit i desitge acollir-se a l'opció de jubilació haurà de comunicar-ho per escrit a l'adreça de l'empresa en què preste serveis, el qual expressarà aquest desig, així com la data de cessament al servei d'aquesta, el qual haurà de produir-se ineludiblement dins del mes següent al compliment dels de 63 anys.

Complerts tots els requisits que s'exposen en el punt 3, si la persona treballadora que haja presentat el desig de jubilar-se o bé estiga en el procés de pagament fraccionat, indicats en els punts 1 i 2, poguera morir, els seus preceptors seran els hereus legals del causant. La mateixa norma s'aplicarà per als qui han sol·licitat el dret a la jubilació i no l'han pogut obtenir per ser excedents del 5 % establert en la normativa anterior. El personal que tinga dret a l'opció que hi indica i no n'haja

sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

4. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

5. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas y tipificadas en el artículo de graduación de sanciones son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a 14 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 34. Jubilación

En el caso de aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que puedan optar a la jubilación anticipada a los 63 años de edad se estará a lo siguiente:

1. Empresas hasta 15 personas trabajadoras. Si la persona trabajadora se jubila a los 63 años tendrá derecho a una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato anterior a la fecha y año de la jubilación.

La empresa podrá optar entre satisfacer esas cantidades de una sola vez o fraccionarlas en las 12 mensualidades siguientes al mes de la jubilación de la persona trabajadora /a.

2. Empresas de más de 15 personas trabajadoras. Si la persona trabajadora se jubila a los 63 años tendrá derecho al 110 por ciento (110 %) de una anualidad completa en base al salario percibido realmente en el año natural inmediato a la fecha y año de jubilación.

Estas empresas podrán optar entre satisfacer esta cantidad en una sola vez o en la forma siguiente:

- Pago del 40 por ciento del importe en la fecha de la jubilación.
- El 20 por ciento a los tres meses de la fecha de la jubilación.
- El 20 por ciento a los seis meses de la fecha de la jubilación.
- El 20 por ciento restante a los nueve meses de la fecha de jubilación

En las empresas de más de 15 personas trabajadoras no tendrán derecho a la compensación económica por jubilación anticipada durante el mismo año, si es más del 5 por ciento de la plantilla de la empresa. En caso de que el número de solicitudes exceda del 5 por ciento de la plantilla de la empresa, esta podrá optar por la compensación a todos ellos o bien por un riguroso orden, hasta que se cubra el tope del 5 por ciento de la plantilla, perdiendo el resto el derecho a la compensación si no espera al año siguiente.

Si la empresa optase por abonar la compensación a todos los que se jubilen, los excedentes del 5 por ciento indicado, percibirán el 90 por ciento del resultado de la aplicación del 110 por ciento mencionado.

3. Todo trabajador/a para tener derecho a esta compensación por jubilación deberá poseer una antigüedad, al menos, de quince (15) años de permanencia en la empresa; la persona trabajadora que reúna este requisito y desee acogerse a la opción de jubilación, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la empresa en que preste servicios, el cual expresará dicho deseo, así como la fecha de cese al servicio de la misma el cual deberá producirse ineludiblemente dentro del mes siguiente al cumplimiento de la edad de 63 años.

Cumplidos todos los requisitos que se exponen en el punto 3, la persona trabajadora que tenga presentado su deseo de jubilación o bien estuviese en el proceso de pago fraccionado, indicados en los puntos 1 y 2, le pudiera ocurrir el fallecimiento, sus preceptores serán los herederos legales del causante. Aplicando esta misma norma para aquellos que habiendo solicitado el derecho a su jubilación no lo hayan podido obtener por ser excedentes del 5 por ciento establecido en la normativa



fet ús, continuant en actiu i jubilant-se amb 65 anys, percebrà de l'empresa on preste serveis la quantitat de 775,73 euros, per una sola vegada, immediatament al cessament per jubilació.

Amb independència d'això, si la persona treballadora reuneix el requisit de quinze anys d'antiguitat en l'empresa, es podrà arribar a acords de jubilació anticipada entre els 63 i 65 anys, i es respectaran les taules següents:

- 63 anys, el 80 % del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.
- 64 anys, el 20 % del salari real percebut en l'exercici anterior a la jubilació.
- 65 anys, 775,73 euros.

Article 35. Pèrdua de permís de conduir

En el cas que, a conseqüència d'un accident o una infracció de circulació o trànsit prestant treball per a l'empresa, es produïra la retirada del permís de conduir a un operari/ària per un període màxim de sis mesos, i la seua comesa estiga condicionada per aquest carnet, caldrà ajustar-se al següent:

1. L'empresa l'ocuparà en altres tasques laborals i, si és possible, en una activitat similar a la que exerceix.
2. Percebrà el salari base, i l'antiguitat si en té i, quant a incentius, prima a la venda, etcètera, seran els del lloc al qual siga s'acoble, si n'hi ha, i tot això durant un màxim de sis mesos.

Article 36. Seguretat i salut en el treball

Durant el període de gestació i lactància, les treballadores tindran dret al canvi del lloc de treball quan aquest siga perillós per a la salut de la mare i/o el fetus. No obstant això, l'empresari prèviament haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc a través de les condicions o el temps de treball de la treballadora.

El canvi es farà amb un informe mèdic previ de la Seguretat Social presentat per la gestant, i el lloc objecte del canvi serà del mateix grup professional laboral de la treballadora afectada i no suposarà cap reducció en el salari.

Les empreses afectades per aquest conveni, conjuntament amb el comitè d'empresa o els delegats de personal, elaboraran els programes de prevenció en drogodependències i alcoholisme.

El temps de dedicació que derive d'aquestes qüestions no ho serà dins de la jornada laboral o reducció d'aquesta.

Les empreses donaran informació als representants dels treballadors/ores de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals, si és el cas, i absentisme trimestralment.

Article 37. Actuació en defensa i protecció del medi ambient

Les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu entenen que és positiu que les empreses disposen de compromisos voluntaris per a la integració equilibrada dels principis relatius a creixement econòmic, protecció ambiental i equitat social.

En aquest àmbit s'emmarca la responsabilitat social empresarial entesa com totes les accions i les iniciatives que es donen en l'àmbit econòmic, laboral, social o mediambiental, adoptades voluntàriament per part de les empreses en el sentit d'aquelles que van més enllà del mer compliment de les obligacions previstes en les lleis, aquest conveni o qualsevol altre acord o norma.

Les iniciatives en matèria de responsabilitat social empresarial que decidisquen posar en pràctica les empreses estaran guiades per la transparència com a requisit de la seua credibilitat i per la consideració de tota la cadena de valor.

Article 38. 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 el compliment de les qüestions que es deriven del present conveni una comissió paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

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

anterior. El personal que tenga derecho a la opción que se indica y no haya hecho uso de la misma, continuando en activo y jubilándose a los 65 años, percibirá de la empresa donde preste servicios, la cantidad de 775,73 euros, por una sola vez, inmediatamente a su cese por jubilación.

Con independencia de lo anterior, si la persona trabajadora reúne el requisito de 15 años de antigüedad en la empresa, se podrá llegar a acuerdos de jubilación anticipada entre los 63 y 65 años, respetándose las siguientes tablas:

- 63 años, el 80 % del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.
- 64 años, el 20 % del salario real percibido en el ejercicio anterior a la jubilación.
- 65 años, 775,73 euros.

Artículo 35. Pérdida de carné de conducir

En el caso de que, como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico prestando trabajo para la empresa, se produjera la retirada del carné de conducir por período máximo de seis meses a un operario/a, y cuyo cometido esté condicionado por dicho carné, se estará a lo siguiente:

1. La empresa le empleará en otras tareas laborales, y si es posible, en actividad similar a la que desempeña.
2. Percibirá el salario base, antigüedad si la tuviera, y en cuanto a incentivos, prima a la venta, etcétera, serán los del puesto al que sea acoplado, si existieran, y todo ello, durante un máximo de seis meses.

Artículo 36. Seguridad y salud en el trabajo

Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso para la salud de la madre y/o el feto. No obstante lo anterior, el empresario previamente deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora.

El cambio se realizará previo informe médico de la Seguridad Social presentado por la gestante, el puesto objeto del cambio será del mismo grupo profesional laboral de la trabajadora afectada y no supondrá reducción alguna en su salario.

Las empresas afectadas por este convenio, conjuntamente con comité de empresa o delegados de personal, elaborarán los programas de prevención en drogodependencias y alcoholismo.

El tiempo de dedicación que derive de estas cuestiones no lo será dentro de la jornada laboral o reducción de la misma.

Las empresas darán información a los representantes de los trabajadores/as, de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en su caso y absentismo trimestralmente.

Artículo 37. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

Artículo 38. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 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 comissió estarà composta per cinc 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.

Remesa una consulta a la comissió paritària, aquesta haurà de reunir-se en el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la consulta, i haurà de resoldre sobre aquesta en el termini d'altres quinze dies com a màxim des de la primera reunió.

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

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la comissió referida, aquests seran oïts pels altres components, però no estaran 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 complementos 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 les parts amb legitimació en aquest àmbit expresse la voluntat d'iniciar els tràmits per a establir un conveni d'empresa, se seguirà aquest procediment:

a) La iniciativa es comunicarà únicament a l'efecte de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a iniciar les negociacions, les dues parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la conformitat amb l'inici de la negociació.

c) L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet només es produirà una vegada s'haja arribat a un acord per a signar el conveni en l'empresa.

d) Una vegada aconseguit un acord, es comunicarà, a efectes informatius, el resultat a la comissió paritària.

En cas que hi haja discrepàncies, la comissió paritària les sotmetrà a l'arbitratge o als mecanismes que recull l'Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017) o la norma que el substituïska. Si no s'arriba a un acord o no es dicta un laude arbitral, la discrepància es considerarà no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, carrer d'Hernán Cortés, 4, seu de la FEDACOVA, amb correu electrònic laboral@fedacova.org.

Article 39. Òrgans de representació sindical

El personal exercirà el dret bàsic de participació en l'empresa, en els casos i de la manera que s'estableix, a través dels seus òrgans de representació regulats en aquest capítol.

Quant als comitès d'empresa i els delegats de personal, quant a les seues funcions, atribucions, facultats i garanties, caldrà ajustar-se al que estableix el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, de l'Estatut dels Treballadors.

Respecte de l'acumulació d'hores mensuals retribuïdes reconegudes als membres del comitè d'empresa o els delegats de personal, es podrà efectuar, amb una cessió voluntària prèvia d'altres representants sindicals en un o diversos d'ells dins de cada mes natural.

Article 40. Seccions sindicals d'empresa

En les empreses amb centres de treball, es podrà constituir una secció sindical que servirà de via de comunicació i interlocució entre els components i la direcció, sense perjudici de les funcions, les facultats i

La comisión estará compuesta por cinco 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.

Remitida una consulta a la comissió paritària, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días desde la recepción de la consulta, debiendo resolver sobre la misma en el plazo de otros 15 días como máximo desde la primera reunión.

Las decisiones de dicha comisión se adoptarán por mayoría simple de votos, siempre que estén presentes por lo menos el 75 por ciento 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 las partes con legitimación en ese ámbito, exprese su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio colectivo.

b) Para el inicio de las negociaciones ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.

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

En caso de existir discrepancias, la comisión paritaria las someterá al arbitraje o mecanismos recogidos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017) o norma que lo sustituya. De no alcanzar acuerdo o no dictarse laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, calle de Hernán Cortés, 4, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org.

Artículo 39. Órganos de representación sindical

El personal ejercerá el derecho básico de participación en la empresa, en los casos y en la forma que se establecen, a través de sus órganos de representación regulados en el presente capítulo.

En cuanto a los comités de empresa y delegados de personal, se estará respecto a sus funciones, atribuciones, facultades y garantías, a lo establecido en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la acumulación de horas mensuales retribuidas reconocidas a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, se podrá efectuar, previa cesión voluntaria de otros representantes sindicales en uno o varios de ellos dentro de cada mes natural.

Artículo 40. Secciones sindicales de empresa

En las empresas con centros de trabajo, se podrá constituir una sección sindical que servirá de cauce de comunicación e interlocución entre sus componentes y la dirección, sin perjuicio de las funciones, facultades



les atribucions dels membres del comitè o els delegats de personal, i que tindrà encomanada les tasques que es detallen a continuació:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representa i dels afiliats en aquest de l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la central sindical o el sindicat i la direcció de les respectives empreses.

2. Podrà assistir a les reunions del comitè d'empresa, el comitè de seguretat i higiene i els comitès paritaris d'interpretació, amb veu però sense vot, i sempre que aquests òrgans admeten prèviament la seua presència.

3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a la disposició del comitè d'empresa, d'acord amb el que regula aquesta llei, i estan obligats a guardar sigil professional en les matèries en què corresponga legalment. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i el conveni col·lectiu, als membres del comitè d'empresa.

4. Seran oïts per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afecten les persones treballadores en general i els afiliats al sindicat.

5. Així mateix, seran informats i oïts per l'empresa amb caràcter previ:

Sobre els acomiadaments i les sancions que afecten els afiliats al sindicat.

En matèria de reestructuracions de plantilles, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors/ores, quan tinga caràcter col·lectiu o de centre de treball general, i sobretot, projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos dels treballadors/ores.

La implantació o la revisió del sistema d'organització del treball i qualsevol de les possibles conseqüències.

6. Les empreses, a petició dels representants sindicals o els delegats de personal, descomptaran dels salaris les quotes sindicals dels afiliats, amb l'autorització escrita prèvia d'aquests, que podrà revocar en qualsevol moment l'interessat; el delegat lliurarà els rebuts o els cupons a l'empresa, i aquesta deduirà l'import a les persones treballadores i lliurarà la suma total del que es recapte al delegat referit, amb els quals quedarà alliberada tota responsabilitat ulterior sobre aquesta qüestió.

7. El delegat sindical podrà, amb el coneixement previ de la direcció, difondre i publicar en el si de l'empresa i en el tauler d'anuncis, en el qual es reservarà espai suficient, les notes, les comunicacions i les convocatòries d'interès sindical per als afiliats.

8. En matèria de reunions, totes dues parts, quant a procediment, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

9. En cada secció sindical podrà designar-se un delegat sindical, que, necessàriament, serà treballador/a en actiu de la plantilla i, preferentment, membre del comitè d'empresa, i ho efectuarà cada central o sindicat d'acord amb els seus estatuts.

10. Els delegats cenyiran les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

11. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i el Conveni col·lectiu als membres del Comitè d'Empresa, incloent-hi el crèdit horari.

Article 41. Excedències per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència la persona treballadora en actiu que exercirà un càrrec sindical de rellevància provincial o en l'àmbit de secretariat del sindicat respectiu, i nacional en qualsevol de les modalitats. Quedarà en aquesta situació mentre es trobe en l'exercici d'aquest càrrec, i es reincorporarà a la seua empresa, si ho sol·licita en el terme d'un mes en finalitzar l'acompliment d'aquest. En les empreses amb plantilla inferior a cinquanta treballadors/ores, els afectats pel terme de la seua excedència, cobrirà la primera vacant que es produïska del seu grup professional en la seua plantilla de pertinença, excepte si hi ha un pacte individual en contra.

Article 42. Participació en les negociacions de convenis col·lectius

Als delegats/ades sindicals o càrrecs de rellevància nacional de les centrals sindicals i que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com a treballadors/ores en actiu d'alguna empresa, se'ls concediran permisos retribuïts a fi de facilitar-los la labor com a negociadors i durant el transcurs de la negociació esmentada, sempre que l'empresa estiga afectada per la negociació en qüestió.

des y atribuciones de los miembros del comité o delegados de personal, y que tendrá encomendada las tareas que se detallan a continuación:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados en el mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad e higiene y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y convenio colectivo, a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Las empresas, a petición de los representantes sindicales o delegados de personal, procederán a descontar de los salarios las cuotas sindicales de sus afiliados, previa autorización escrita de los mismos, la cual podrá ser revocada en cualquier momento por el interesado; el delegado entregará los recibos o cupones a la empresa, y esta deducirá el importe a las personas trabajadoras y entregará la suma total de lo recaudado al referido delegado, con los que quedará liberada toda ulterior responsabilidad al respecto.

7. El delegado sindical podrá, previo conocimiento de la dirección, difundir y publicar en el seno de la empresa y en el tablón de anuncios, en el cual se reservará espacio suficiente, las notas, comunicaciones y convocatorias de interés sindical para sus afiliados.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En cada sección sindical podrá designarse un delegado sindical, que, necesariamente, será trabajador/a en activo de la plantilla y preferentemente miembro del comité de empresa, efectuándolo cada central o sindicato conforme a sus estatutos.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa, incluyendo el crédito horario.

Artículo 41. Excedencias por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial o a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, los afectados por el término de su excedencia, cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 42. Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales sindicales y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Article 43. Autorització sobre quota sindical

En les empreses que no tinguen constituïda secció sindical, la central sindical o el sindicat autoritzarà un afiliat seu que siga treballador/a de la plantilla, perquè puguen cobrar les quotes esmentades, sempre que no s'altere la marxa de la producció.

Article 44. Cursos formació sindicats

Sense depassar el màxim legal, es podran consumir les hores retribuïdes de què disposen els membres del comitè, els delegats del personal i els delegats sindicals, a fi de preveure l'assistència d'aquests a cursos de formació organitzats pel seu sindicat, instituts de formació o altres entitats.

Article 45. Formació professional

El personal tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a assistir a cursos de formació professional o a concedir el permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Article 46. Condicions més beneficioses

A causa del caràcter de mínimes que tenen les disposicions d'aquest conveni, es respectaran les condicions més beneficioses que, considerades en conjunt i en còmput anual, disfrute el personal a la publicació d'aquest.

Article 47. Inaplicació del conveni col·lectiu

El procediment per a iniciar la inaplicació del present conveni col·lectiu serà el següent:

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació d'aquest conveni haurà de comunicar a la comissió paritària del present conveni l'obertura del procediment, en iniciar el període de consultes, i remetre 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 duració, que seran revisables anualment, excepte si hi ha un pacte en contra, i tindran com a màxim la duració d'aquest conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració 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, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectats, tenint sempre com a motivació última mantindre els llocs de treball.

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

També les empreses podran inaplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu quan aquestes tinguen una disminució persistent del nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen resultar afectades negativament a conseqüència d'aquesta aplicació, i això afecte 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 el cas que en el centre de treball no hi haja representació legal dels treballadors, aquests podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord, a la seua elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i triada per aquests democràticament, o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanga l'empresa i que estiguen legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable a aquesta.

L'empresari podrà atribuir la seua representació a l'organització empresarial en la qual estiga integrada.

Artículo 43. Autorización sobre cuota sindical

En las empresas que no tengan constituida sección sindical, se autorizará por la central sindical o sindicato a un afiliado suyo que sea trabajador/a de la plantilla, para que puedan proceder al cobro de las mencionadas cuotas, siempre que no altere la marcha de la producción.

Artículo 44. Cursos formación sindicatos

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, delegados del personal y delegados sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 45. Formación profesional

El personal tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 46. Condiciones más beneficiosas

Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual disfrute el personal a la publicación del mismo.

Artículo 47. 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 15 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 el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

El empresario podrá atribuir su representación a la organización empresarial en la que estuviere integrada.

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 que cal aplicar en l'empresa.

5. Si no hi ha 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 del dia del requeriment. Si hi ha acord de la comissió paritària, totes les parts negociadores estaran sotmeses a aquest.

En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o als mecanismes que recull el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 8166, 09.11.2017) o la norma que el substituïska. En cas de no arribar a acord o laude arbitral, es considerarà la discrepància 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, i mantindre, per consegüent, sigil professional respecte de tot això.

Article 48. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

1. 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 mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors de la manera que determine la legislació laboral.

2. D'acord amb el que preveu la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre l'aplicació gradual dels articles 45 i 46 en la redacció del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, en les empreses afectades per les normes esmentades, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, o la norma que el substituïska.

3. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb negociació o consulta prèvies, si és el cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'acord indicat.

4. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, amb consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

5. Amb la finalitat de promoure en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu clàusules que permeten fer realitat la plena incorporació de la dona al món laboral, en igualtat de condicions que els homes i sense discriminació de cap mena, les parts estableixen els compromisos següents:

a) Les ofertes d'ocupació es redactaran de manera que no continguin cap esment que induïska a pensar que es dirigeixen exclusivament a persones d'un sexe o l'altre.

b) Els procediments de selecció que impliquen promoció han de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.

c) En matèria de contractació, es promourà que, a igual mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

d) En matèria de formació, es promourà el principi d'igualtat d'oportunitats en les accions formatives referides a les relacions interpersonals en l'empresa.

e) El nomenclator de les diferents figures professionals es realitzarà en un llenguatge no sexista i les activitats de prevenció integraran la perspectiva de gènere conformement a les recomanacions tècniques del servei de prevenció corresponent.

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 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 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

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

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

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

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

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

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclator de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género con arreglo a las recomendaciones técnicas del Servicio de prevención correspondiente.



f) La retribució salarial que estableix aquest conveni per a llocs del mateix valor en els diferents grups professionals serà la mateixa, se satisfaga directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugua produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella, independentment del gènere al qual pertanguen les persones que els exercisquen.

Per a aquest fi, s'atendrà a la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per a exercir-les, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents, tot això d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6. El registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla de les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor es durà a terme d'acord amb el que preveu el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i específicament el procediment de valoració dels llocs de treball previst en la disposició final primera. En defecte d'això, es recomana l'eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere de l'Institut de la Dona.

Article 49. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscapte o un atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que pretén anul·lar la seua capacitat promocional, professional o la seua permanència en el lloc, i que afecta negativament l'entorn laboral.

Describeu una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència o una fustigació psicològica extrema de manera sistemàtica, generalment durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball.

2. L'empresa vetlarà per aconseguir un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats, de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan en tinga coneixement, incloent-hi les de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

– No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap treballador/a.

– No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap empleat/ada, siga encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no estiga qualificat, etc.

– No es manipularà de manera individual ni col·lectiva la informació o la comunicació que haja de rebre qualsevol empleat/ada per a dur a terme el seu treball, no mantenint-lo en situació d'ambigüïtat de rol, no informant-lo sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo sobre qüestions tant laborals com de la seua vida privada), com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o l'entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

– No es permetran situacions d'iniqüitat, mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa del treball.

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment es perseguiran i se sancionaran en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se sobre aquesta qüestió davant de qualsevol instància, administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia per part de qui es considere afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors/ores, davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu per part de l'empresa, encaminat especialment

f) La retribució salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

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

6. El registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y específicamente el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en su Disposición Final Primera. En su defecto, se recomienda a herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer.

Artículo 49. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, practica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora /a, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa, establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ningún trabajador/a.

– No se actuará de forma individual ni colectiva, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado/a, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc...

– No se manipulará de forma individual ni colectiva, la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado/a para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada), como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones relacionadas con el trabajo o entorno laboral, ignorando su presencia, etc.).

– No se permitirán situaciones de iniqüidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descrites anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravetat.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a ave-



a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si es confirmen, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte. Qualsevol denúncia d'aquest caire s'haurà de posar en coneixement immediat del comitè de seguretat i salut o els delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors/ores. En els esbrinaments que calga efectuar, no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies, tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

5. La persona que haja formulat la denúncia tindrà la facultat de triar la persona que la representarà durant tota la investigació.

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals de les persones treballadores de manera paritària, i es determinarà el número de la comissió en el si del centre de treball.

Se sumará a aquesta la persona que l'afectada haja triat per a representar-la, que actuarà com a mera representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si hi ha indicis racionals certs, aïllarà i protegirà de manera cautelar la persona denunciante de la persona o persones denunciades.

8. En cas de no existir representació legal dels treballadors/as, la persona denunciante podrà posar en coneixement de la comissió paritària del conveni els fets. La comissió paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, la comissió, en cadascun dels casos, emetrà un informe que es lliurarà a la persona denunciante i a la denunciada perquè, si ho creuen convenient, puguen seguir les vies legals que els atorga la llei.

No obstant això, en les empreses que tinguen un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, caldrà ajustar-se, en primer lloc, al que disposa aquest protocol, si es va acordar amb la representació social dels treballadors/ores, i s'aplicarà amb caràcter subsidiari el que s'estableix aquí.

Article 50. Contracte de relleu. Jubilació parcial

En aquelles empreses en les quals es produïsquen les circumstàncies que possibiliten el contracte de relleu, les persones que reunisquen els requisits podran sol·licitar el seu accés a la jubilació parcial.

Les empreses acceptaran aquesta sol·licitud i les persones que sol·liciten el seu accés a la jubilació parcial el realitzaran amb una antelació mínima de dotze mesos a la data efectiva de transformació del contracte i accés a la pensió. No obstant això, mitjançant un acord mutu entre l'empresa i la persona jubilada, podrà pactar-se l'acumulació del temps de treball d'aquesta última en una determinada època de l'any.

Per raons organitzatives, aquesta acumulació de la jornada per períodes anuals podrà realitzar-se en l'època de més productivitat o de vacances.

Quan aquest acord no modifique l'horari habitual que el jubilat o jubilada parcial tenia anteriorment a la sol·licitud de la jubilació, no suposarà una modificació substancial de les condicions de treball.

Els contractes de relleu es convertiran en indefinits i a jornada completa, com a màxim, dos anys després de la data d'inici. Així mateix, les empreses podran beneficiar-se de les bonificacions per conversió del rellevista a fix.

La persona treballadora interessada haurà de sol·licitar-ho necessàriament amb una antelació de dotze mesos.

El nombre de sol·licituds de jubilació parcial mitjançant contracte de relleu no podrà superar l'1 % de la plantilla fixa per any. L'excés de sol·licituds sobre l'1 % es gestionarà l'any següent per l'ordre de sol·licitud i atenint-se a aquest límit de l'1 %.

Article 51. Assegurança col·lectiva

Totes les empreses afectades per aquest conveni hauran de subscriure una assegurança que cobrisca les contingències de mort per accident, laboral, accident no laboral o accident de trànsit *in itinere*, a favor de

riguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representará durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión.

A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

7. La dirección de la empresa, si existen indicios racionales ciertos, de forma cautelar aislará y protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. En caso de no existir representación legal de los trabajadores/as, la persona denunciante podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio los hechos. La comisión paritaria, tendrá la obligación de crear una comisión de investigación que ponga en marcha el protocolo de actuación.

9. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga la ley.

No obstante lo anterior, en aquellas empresas que exista un protocolo de actuación respecto del acoso laboral, moral o sexual, se estará en primer lugar a lo dispuesto en dicho protocolo, si se acordó con la representación social de los trabajadores/as, y con carácter subsidiario se aplicará el aquí establecido.

Artículo 50. Contrato de relevo. Jubilación parcial

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, las personas que reúnan los requisitos podrán solicitar su acceso a la jubilación parcial.

Las empresas aceptarán dicha solicitud y las personas que soliciten su acceso a la jubilación parcial lo realizarán con una antelación mínima de doce meses a la fecha efectiva de transformación del contrato y acceso a la pensión. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona jubilada, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de esta última en una determinada época del año.

Por razones organizativas esta acumulación de la jornada por periodos anuales podrá realizarse en la época de mayor productividad o de vacaciones.

Cuando dicho acuerdo no modifique el horario habitual que el jubinado o jubilada parcial venía realizando anteriormente a la solicitud de la jubilación no supondrá una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Los contratos de relevo se convertirán en indefinidos y a jornada completa, como máximo, a los dos años desde su fecha de inicio. Asimismo, las empresas podrán beneficiarse de las bonificaciones por conversión del rellevista a fijo.

La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo necesariamente con una antelación de 12 meses.

El número de solicitudes de jubilación parcial mediante contrato de relevo no podrá superar el 1 % de la plantilla fija por año. El exceso de solicitudes sobre el 1 % se gestionará al año siguiente por el orden de solicitud y ateniéndose a dicho límite del 1 %.

Artículo 51. Seguro colectivo

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de muerte por accidente, laboral, accidente no laboral o accidente de tráfico «in itinere», a favor de



tots i cadascun de les i els treballadors pel i capital que s'indica a continuació en qualsevol de les contingències.

- Indemnització per mort accident laboral: 15.000 €
- Indemnització per mort accident no laboral: 20.000 €
- Indemnització per mort accident de trànsit: 30.000 €

L'assegurança s'haurà de subscriure de la manera següent:

- Quant a les empreses, s'obliguen a contractar, amb data d'efectes inicials d'aquest compromís, prorrogat en els convenis successius, la pòlissa d'assegurances, a favor del seu personal, que garantisca amb total exactitud la totalitat de contingències, condicions i capitals ja assenyalats.

- D'altra banda, la no inclusió de les persones treballadores en la pòlissa corresponent determinarà que recaiguen sobre l'empresa les garanties de les contingències si arriben a produir-se.

- Per excepció, no hi haurà l'obligació d'assegurar el personal que per la seua situació mèdica siga rebutjat per la companyia asseguradora.

- Tampoc hi haurà l'obligació d'assegurar el personal que a l'entrada en vigor de la pòlissa es trobe en situació d'incapacitat temporal, fins que no obtinga l'alta mèdica.

- Les garanties referides, sempre que la persona treballadora continue en actiu en l'empresa, aquesta mantindrà l'alta en l'assegurança, per a la cobertura del risc de mort per accident en els termes exposats anteriorment, fins a arribar a l'edat de 70 anys, en què cessarà amb caràcter general l'obligació d'assegurar.

- Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos per a contractar les pòlisses d'assegurances des de la publicació d'aquest conveni.

Article 52. Contracte fix discontinu

1. Les empreses podran formalitzar contractes per un temps indefinit fix-discontinuu per als casos que preveu l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada pel Reial Decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Sense perjudici d'això, les parts reconeixen que en el sector hi ha necessitats productives i organitzatives que justifiquen el recurs a la modalitat de contractació del personal fix-discontinuu per a realitzar els treballs que es troben vinculats a les activitats pròpies de la temporada o la campanya tradicional en el sector d'aigües minerals i la seua duració està compresa amb caràcter general entre l'1 de març i el 31 d'octubre de cada any.

2. Les empreses determinaran la data d'inici i de finalització de la campanya de cada any en atenció a la previsió de necessitats productives, així com a raons climatològiques.

3. Les empreses elaboraran anualment un cens del personal fix-discontinuu en el qual figuraran la data d'antiguitat; el lloc de treball i el grup professional; el centre de treball, el departament, l'àrea i/o la secció de pertinença, així com el nombre de dies treballats a la data de publicació del cens. Les empreses podran realitzar contractes a temps parcial per al personal fix discontinuu.

L'extinció del contracte de treball del personal fix-discontinuu per qualsevol causa prevista en l'Estatut dels Treballadors i en aquest conveni col·lectiu determinarà que aquesta persona treballadora siga baixa igualment del cens del personal fix-discontinuu.

4. La crida del personal fix discontinuu es realitzarà d'acord amb els pactes existents en les empreses i, en defecte d'això, conformement als següents criteris objectius i formals:

A) La crida únicament podrà produir-se entre el personal fix-discontinuu que forme part del cens.

B) La crida es realitzarà durant la campanya en funció de les necessitats que hi haja d'aquest personal en temps i número. La finalització de la crida es produirà segons disminuïsquen i/o acaben les necessitats d'aquest personal durant la campanya.

C) L'ordre de crida es produirà entre el personal fix-discontinuu del grup professional, que es necessite, i per a això es tindran en consideració l'antiguitat del treballador, les exigències tècniques del lloc de treball que cal cobrir i les necessitats productives i organitzatives del centre de treball, el departament i/o la secció.

D) La crida del personal fix discontinuu es farà amb una antelació, almenys, de 5 dies naturals a la data prevista per a la incorporació al

de todos y cada uno de las y los trabajadores por el capital que a continuación se indicará en cualquiera de las contingencias.

- Indemnización por muerte accidente laboral: 15.000 €
- Indemnización por muerte accidente no laboral: 20.000 €
- Indemnización por muerte accidente de tráfico: 30.000 €

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

- Las empresas se obligan por su parte a contratar, con fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de su personal, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

- Por otra parte, la no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

- Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquel personal que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora.

- Tampoco existirá obligación de asegurar al personal que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

- Las garantías referidas, siempre que la persona trabajadora siga en activo en la empresa, la misma mantendrá su alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte por accidente en los términos expuestos anteriormente, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar.

- Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses para la contratación de las pólizas de seguros desde la publicación del presente convenio.

Artículo 52. Contrato fijo-discontinuo

1. Las empresas podrán formalizar contratos por tiempo indefinido fijo-discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes reconocen que en el sector existen necesidades productivas y organizativas que justifican el recurso a la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo para la realización de los trabajos que se encuentran vinculados a las actividades propias de la temporada o campaña tradicional en el sector de aguas minerales y cuya duración se encuentra comprendida con carácter general entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

2. Las empresas determinarán la fecha de inicio y terminación de la campaña de cada año en atención a la previsión de necesidades productivas, así como a razones climatológicas.

3. Las empresas elaborarán anualmente un censo del personal fijo-discontinuo en el que figurarán la fecha de antigüedad; el puesto de trabajo y el grupo profesional; el centro de trabajo, el departamento, área y/o sección de pertenencia, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del censo. Las empresas podrán realizar contratos a tiempo parcial para el personal fijo discontinuo.

La extinció del contrato de treball del personal fijo-discontinuu per qualsevol causa prevista en l'Estatut de los Trabajadores y en este Convenio colectivo determinarà que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del censo del personal fijo-discontinuo.

4. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará de acuerdo con los pactos existentes en las empresas, y en su defecto, con arreglo a los siguientes criterios objetivos y formales:

A) El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del cens.

B) El llamamiento se realizará durante la campaña en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña.

C) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional, que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración la antigüedad del trabajador, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

D) El llamamiento del personal fijo discontinuo se hará con una antelación, al menos, de cinco días naturales a la fecha prevista para la

treball, llevat que no siga possible per raons productives o climatològiques.

La crida haurà de realitzar-se a través d'algun dels mitjans següents, a fi que siga possible deixar constància de la notificació deguda a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seua incorporació:

a) Per escrit, sempre que la persona treballadora designe un domicili postal al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en aquest.

b) Per correu electrònic, sempre que la persona treballadora designe un compte al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en aquest.

c) Per servei de missatges curts (SMS), sempre que la persona treballadora designe un número de telèfon mòbil al qual remetre la crida i es comprometa a comunicar, en el termini dels dos dies naturals següents, qualsevol canvi en aquest.

La designació del mitjà de crida, així com les seues actualitzacions, es farà constar en el contracte de treball o en document annex a aquest, i la persona treballadora haurà de contestar pel mateix mitjà, a fi de justificar la recepció de la crida efectuada per l'empresa.

La persona treballadora que reba la crida haurà de respondre en els dos dies naturals següents pel mateix mitjà amb què s'haja efectuat, a fi de confirmar-ne la incorporació.

5. L'empresa traslladarà a la representació legal dels treballadors, amb l'antelació suficient, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinües una vegada es produïsquen.

6. Els treballadors fixos-discontinus no podran patir perjudicis per l'exercici dels drets de conciliació, les absències amb dret a reserva de lloc de treball i altres causes justificades sobre la base de drets reconeguts en la llei i en el conveni col·lectiu.

Els treballadors fixos-discontinus tenen dret, a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, que la seua antiguitat es calcule tenint en compte tota la duració de la relació laboral i no el temps de serveis prestats efectivament, amb l'excepció de les condicions que exigisquen un altre tractament en atenció a la seua naturalesa i sempre que responga a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència. Dins d'aquestes últimes condicions, s'inclouen les indemnitzacions per extinció del contracte de treball per qualsevol causa del personal fix-discontinuo que, en tot cas, es calcularan atenent exclusivament el temps de serveis prestats efectivament.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Sobre abonament d'endarreriments

Els endarreriments derivats d'aquest conveni col·lectiu hauran d'abonar-se amb caràcter general en el termini dels dos mesos següents a la seua publicació. No obstant això, les empreses que siguen coneixedores de l'acord a través de les seccions dels sindicats signants d'aquest, podran acordar amb aquestes l'anticipació dels imports derivats dels increments pactats.

Segona. Sobre antiguitat consolidada

El concepte d'antiguitat va quedar suprimit dins del conveni a partir de l'1 de gener de 2005, si bé hauran de respectar-se els drets adquirits per les persones treballadores fixes mitjançant aquesta fórmula:

a) Al personal que tinga adquirits drets pel concepte d'antiguitat i que perceba retribucions per aquest concepte, se li situarà l'import percebut fins a aquest moment, en virtut dels biennis o els triennis transcorreguts, en una casella del full de salaris creada a aquest efecte sota la denominació d'antiguitat consolidada, sense que en avant pugui incrementar-se per biennis o triennis pel transcurs del temps, ni la retribució establida per aquest concepte en el conveni, amb l'excepció dels que tinguen un tram en adquisició, als quals, vençut aquest, se'ls incrementarà conformement al que s'estableix en el conveni anterior i sense que

incorporación al trabajo, salvo que no sea posible por razones productivas o climatológicas.

El llamamiento deberá realizarse por alguno de los siguientes medios, a fin de que sea posible dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación:

a) Por escrito, siempre que la persona trabajadora designe un domicilio postal al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

b) Por correo electrónico, siempre que la persona trabajadora designe una cuenta a la que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

c) Por servicio de mensajes cortos (SMS), siempre que la persona trabajadora designe un número de teléfono móvil al que remitir el llamamiento y se comprometa a comunicar, en el plazo de los dos días naturales siguientes, cualquier cambio en el mismo.

La designación del medio de llamamiento, así como sus actualizaciones, se harán constar en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, debiendo contestar la persona trabajadora por el mismo medio, a fin de justificar la recepción del llamamiento efectuado por la empresa.

La persona trabajadora que reciba el llamamiento deberá responder en los dos días naturales siguientes por el mismo medio en el que se haya efectuado, a fin de confirmar su incorporación.

5. La empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsions de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

6. Los trabajadores fijos-discontinuos no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Dentro de estas últimas condiciones, se incluyen las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo que, en todo caso, se calcularán atendiendo exclusivamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Sobre abono de atrasos

Los atrasos derivados del presente convenio colectivo deberán abonarse con carácter general en el plazo de los dos meses siguientes a su publicación. No obstante, las empresas que sean conecedoras del acuerdo a través de las secciones de los sindicatos firmantes del mismo, podrán acordar con las mismas la anticipación de los importes derivados de los incrementos pactados.

Segunda. Sobre antigüedad consolidada

El concepto de antigüedad, quedó suprimido dentro del convenio a partir del 1 de enero de 2005, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por las personas trabajadoras fijas estableciéndose la siguiente fórmula:

a) Al personal que tenga adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciba por este concepto retribuciones, se le situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los bienios o trienios transcurridos, en una casilla de la hoja de salarios creada al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada, sin que pueda en adelante incrementarse por bienios o trienios por el transcurso del tiempo, ni la retribución establecida por dicho concepto en el convenio, excepción hecha de aquellos que tengan un tramo en adquisición, a los que venciendo este se les incrementará con arreglo a lo establecido en el convenio

en avant puga incrementar-se'ls aquest concepte conformement a la fórmula referida.

b) La quantitat reflectida en la casella d'antiguitat consolidada del full de salaris s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

c) El personal incorporat a les empreses a partir d'1 de gener de 2005 no tindrà dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat ni, per tant, acumularan biennis ni triennis ni cap altra fórmula per aquest concepte.

Tercera

Si el personal adscrit a un grup professional estiguera percebent, en el moment de la signatura del present conveni, quantitats mitjançant plusos, complements o qualsevol altre concepte, el pagament dels quals es derive de la realització específica del treball descrit per a aquest grup, les quantitats que perceben seran compensables i absorbibles.

Quarta

Les parts volen fer constar la voluntat de mantindre els llocs de treball en el sector, i evitar en la mesura que siga possible l'amortització de llocs de treball.

DISPOSICIÓ FINAL

Els complements de caràcter personal que perceben les persones treballadores i que deriven de la percepció, amb anterioritat a l'aplicació d'aquest conveni, d'un salari superior al que fixa aquest conveni, no seran absorbibles ni compensables i experimentaran el mateix increment que es fixe per a cada conveni.

ANNEX

Retribucions 2022, 2023 i 2024

Any 2022 – Valors en euros Increment: 3,50 %		S. base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2022
GRUP I	Diari	37,04	1.111,50	703,94	17.561,63
GRUP II	Diari	38,25	1.147,55	726,82	18.131,71
GRUP II	Mensual	1.159,81	1.159,81	734,55	18.131,72
GRUP III	Diari	40,63	1.218,99	772,14	19.261,00
GRUP III	Mensual	1.232,03	1.232,03	780,30	19.261,01
GRUP IV	Diari	40,98	1.228,90	778,30	19.417,02
GRUP IV	Mensual	1.242,03	1.242,03	786,61	19.417,03
GRUP V	Mensual	1.323,83	1.323,83	838,41	20.695,64
GRUP VI	Mensual	1.330,35	1.330,35	842,55	20.797,91
GRUP VII	Mensual	1.435,90	1.435,90	909,40	22.447,75
GRUP VIII	Mensual	1.443,09	1.443,09	913,96	22.560,34

Any 2023 – Valors en euros Increment: 2,50 %		S. base dia/mes	Pagues extres	Paga vacances	Total any 2023
GRUP I	Diari	37,97	1.139,29	721,54	18.000,67
GRUP II	Diari	39,21	1.176,24	744,99	18.585,00
GRUP II	Mensual	1.188,81	1.188,81	752,91	18.585,01
GRUP III	Diari	41,65	1.249,46	791,44	19.742,53
GRUP III	Mensual	1.262,83	1.262,83	799,81	19.742,54
GRUP IV	Diari	42,00	1.259,62	797,76	19.902,45
GRUP IV	Mensual	1.273,08	1.273,08	806,28	19.902,46

anterior y sin que en adelante pueda incrementarse dicho concepto con arreglo a la referida fórmula.

b) La cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

c) El personal incorporado a las empresas a partir de 1 de enero de 2005 no tendrá derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán bienios ni trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Tercera

Si el personal adscrito a un grupo profesional viniera percibiendo en el momento de la firma del presente convenio, cantidades mediante plusos, complementos o cualquier otro concepto, cuyo pago se derive de la realización específica del trabajo descrito para dicho grupo, las cantidades que perciban serán compensables y absorbibles.

Cuarta

Las partes quieren hacer constar la voluntad de mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector, evitando en la medida de lo posible la amortización de puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Los complementos de carácter personal que se perciban por las personas trabajadoras y que vengan derivados de la percepción, con anterioridad a la aplicación del presente convenio, de un salario superior al fijado en este convenio, no serán absorbibles ni compensables y sufrirán el mismo incremento que se fije para cada convenio.

ANEXO

Retribuciones 2022, 2023 y 2024

Año 2022 – Valores en Euros Incremento: 3,50 %		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2022
GRUPO I	Diario	37,04	1.111,50	703,94	17.561,63
GRUPO II	Diario	38,25	1.147,55	726,82	18.131,71
GRUPO II	Mensual	1.159,81	1.159,81	734,55	18.131,72
GRUPO III	Diario	40,63	1.218,99	772,14	19.261,00
GRUPO III	Mensual	1.232,03	1.232,03	780,30	19.261,01
GRUPO IV	Diario	40,98	1.228,90	778,30	19.417,02
GRUPO IV	Mensual	1.242,03	1.242,03	786,61	19.417,03
GRUPO V	Mensual	1.323,83	1.323,83	838,41	20.695,64
GRUPO VI	Mensual	1.330,35	1.330,35	842,55	20.797,91
GRUPO VII	Mensual	1.435,90	1.435,90	909,40	22.447,75
GRUPO VIII	Mensual	1.443,09	1.443,09	913,96	22.560,34

Año 2023 – Valores en Euros Incremento: 2,50 %		S. Base día/mes	Pagas extras	Paga vacaciones	Total año 2023
GRUPO I	Diario	37,97	1.139,29	721,54	18.000,67
GRUPO II	Diario	39,21	1.176,24	744,99	18.585,00
GRUPO II	Mensual	1.188,81	1.188,81	752,91	18.585,01
GRUPO III	Diario	41,65	1.249,46	791,44	19.742,53
GRUPO III	Mensual	1.262,83	1.262,83	799,81	19.742,54
GRUPO IV	Diario	42,00	1.259,62	797,76	19.902,45
GRUPO IV	Mensual	1.273,08	1.273,08	806,28	19.902,46



GRUP V	Mensual	1.356,93	1.356,93	859,37	21.213,03
GRUP VI	Mensual	1.363,61	1.363,61	863,61	21.317,86
GRUP VII	Mensual	1.471,80	1.471,80	932,14	23.008,94
GRUP VIII	Mensual	1.479,17	1.479,17	936,81	23.124,35

GRUPO V	Mensual	1.356,93	1.356,93	859,37	21.213,03
GRUPO VI	Mensual	1.363,61	1.363,61	863,61	21.317,86
GRUPO VII	Mensual	1.471,80	1.471,80	932,14	23.008,94
GRUPO VIII	Mensual	1.479,17	1.479,17	936,81	23.124,35

<i>Any 2024 – Valors en euros</i> <i>Increment: 2,00 %</i>		<i>S. base dia/mes</i>	<i>Pagues extres</i>	<i>Paga vacances</i>	<i>Total any 2024</i>
GRUP I	Diari	38,73	1.162,08	735,97	18.360,68
GRUP II	Diari	39,99	1.199,76	759,89	18.956,70
GRUP II	Mensual	1.212,59	1.212,59	767,97	18.956,71
GRUP III	Diari	42,48	1.274,45	807,27	20.137,38
GRUP III	Mensual	1.288,09	1.288,09	815,81	20.137,39
GRUP IV	Diari	42,84	1.284,81	813,72	20.300,50
GRUP IV	Mensual	1.298,54	1.298,54	822,41	20.300,51
GRUP V	Mensual	1.384,07	1.384,07	876,56	21.637,29
GRUP VI	Mensual	1.390,88	1.390,88	880,88	21.744,22
GRUP VII	Mensual	1.501,24	1.501,24	950,78	23.469,12
GRUP VIII	Mensual	1.508,75	1.508,75	955,55	23.586,84

<i>Año 2024 – Valores en Euros</i> <i>Incremento: 2,00 %</i>		<i>S. Base dia/mes</i>	<i>Pagas extras</i>	<i>Paga vacaciones</i>	<i>Total año 2024</i>
GRUPO I	Diario	38,73	1.162,08	735,97	18.360,68
GRUPO II	Diario	39,99	1.199,76	759,89	18.956,70
GRUPO II	Mensual	1.212,59	1.212,59	767,97	18.956,71
GRUPO III	Diario	42,48	1.274,45	807,27	20.137,38
GRUPO III	Mensual	1.288,09	1.288,09	815,81	20.137,39
GRUPO IV	Diario	42,84	1.284,81	813,72	20.300,50
GRUPO IV	Mensual	1.298,54	1.298,54	822,41	20.300,51
GRUPO V	Mensual	1.384,07	1.384,07	876,56	21.637,29
GRUPO VI	Mensual	1.390,88	1.390,88	880,88	21.744,22
GRUPO VII	Mensual	1.501,24	1.501,24	950,78	23.469,12
GRUPO VIII	Mensual	1.508,75	1.508,75	955,55	23.586,84

<i>Altres conceptes retributius</i>	<i>Valors en euros</i>		
	<i>Any 2022</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Any 2024</i>
<i>Prima venda (article 12 del conveni)</i>			
Servei directe per caixa	0,2000	0,2000	0,2000
Servei a distribuïdors per caixa	0,0800	0,0800	0,0800
<i>Dietes (article 10 del conveni)</i>	<i>Any 2022</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Any 2024</i>
a) Dieta completa	48,2612	49,4677	50,4571
b) Mitja dieta	18,3398	18,7983	19,1743
<i>Jornades especials (art. 20 del conveni)</i>	<i>Any 2022</i>	<i>Any 2023</i>	<i>Any 2024</i>
a) Jornada de dilluns a dissabte	47,6141	48,8045	49,7806
b) Jornada de dimarts a dissabte	43,3004	44,3829	45,2706

<i>Otros conceptos retributivos</i>	<i>Valores en Euros</i>		
	<i>Año 2022</i>	<i>Año 2023</i>	<i>Año 2024</i>
<i>Prima venta (art. 12 del Convenio)</i>			
Servicio directo por caja	0,2000	0,2000	0,2000
Servicio a distribuidores por caja	0,0800	0,0800	0,0800
<i>Dietas (art. 10 del Convenio)</i>	<i>Año 2022</i>	<i>Año 2023</i>	<i>Año 2024</i>
a) Dieta completa	48,2612	49,4677	50,4571
b) Media dieta	18,3398	18,7983	19,1743
<i>Jornadas especiales (art. 20 del Convenio)</i>	<i>Año 2022</i>	<i>Año 2023</i>	<i>Año 2024</i>
a) Jornada de lunes a sábado	47,6141	48,8045	49,7806
b) Jornada martes a sábado	43,3004	44,3829	45,2706