

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

RESOLUCIÓ de 14 de desembre de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text de l'acord sobre el Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruita seca de les províncies de València i Castelló (codi 80100045012012). [2022/12673]

Vist el text de l'acord sobre el Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruita seca de les províncies de València i Castelló, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i, de l'altra, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) i per CCOO INDÚSTRIA-PV, de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; en 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 en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril, que desplega el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar-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, 15 de desembre de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

Conveni col·lectiu d'importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruita seca de les províncies de València i Castelló per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022 (Codi: 80100045012012)

Índex

- Article 1. Àmbit territorial i funcional
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Pròrroga i denúncia
- Article 5. Norma no discriminatòria
- Article 6. Condicions més beneficioses
- Article 7. Absorció i compensació
- Article 8. Vinculació a la totalitat
- Article 9. Accés a l'ocupació
- Article 10. Política de contractació
- Article 11. Foment de la contractació indefinida
- Article 12. Ingressos i períodes de prova
- Article 13. Organització del treball
- Article 14. Treball a distància
- Article 15. Permisos
- Article 16. Jornada laboral
- Article 17. Calendari laboral
- Article 18. Vacances
- Article 19. Pagues extraordinàries

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo sobre Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (código 80100045012012). [2022/12673]

Visto el texto del acuerdo sobre Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y, de la otra, por la Federación d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) y por CCOO INDUSTRIA-PV, 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, 15 de diciembre de 2022.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 (Código: 80100045012012)

Índice

- Artículo 1. Ámbito territorial y funcional
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Prórroga y denuncia
- Artículo 5. Norma no discriminatoria
- Artículo 6. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad
- Artículo 9. Acceso al empleo
- Artículo 10. Política de contratación
- Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida
- Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba
- Artículo 13. Organización del trabajo
- Artículo 14. Trabajo a distancia
- Artículo 15. Permisos
- Artículo 16. Jornada laboral
- Artículo 17. Calendario laboral
- Artículo 18. Vacaciones
- Artículo 19. Pagas extraordinarias



- Article 20. Equipatge de treball
Article 21. Carnet de manipulador d'aliments
Article 22. Salaris
Article 23. Antiguitat
Article 24. Hores extraordinàries
Article 25. Malaltia
Article 26. Mediació i arbitratge
Article 27. Comissió Paritària
Article 28. Classificació professional
1. Grup professional 1. Operacions
2. Grup professional 2. Oficis auxiliars
3. Grup professional d'administració, personal tècnic i comercial
4. Flexibilitat ordinària
5. Flexibilitat extraordinària temporal
Article 29. Complement «excategoria professional»
Article 30. Contracte eventual per acumulació de tasques
Article 31. Modificació substancial de condicions de treball
Article 32. Inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu
Article 33. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu
Article 34. Règim disciplinari
1. Faltes
2. Classificació de faltes lleus
3. Classificació de faltes greus
4. Classificació de faltes molt greus
5. Sancions
6. Prescripció de la facultat de sancionar
Article 35. Jubilació parcial
Article 36. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

Article 37. Assetjament laboral, moral o sexual
Article 38. Drets sindicals
Article 39. Menors de díhuit anys
Article 40. Comissió Sectorial de Salut Laboral
Disposició addicional primera. Contractes formatius
Disposició addicional segona. Formació
Disposició addicional tercera. Comissió Tècnica
Annex I. Regularització per serveis prestats durant el 2019 i 2020
Annex II. Taula de retribucions per al 2021
Annex III. Taula de retribucions per al 2022

Article 1. Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni serà obligatori per a totes les empreses dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de fruita seca i tramussos, així com qualsevol altre producte assimilable a aquests de València i Castelló.

L'han subscrit, d'una banda, la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i, d'una altra, la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) i de CCOO INDÚSTRIA-PV.

Article 2. Àmbit personal

Comprén les persones treballadores i les empreses dedicades a la importació, l'exportació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de fruita seca i tramussos, així com qualsevol altre producte assimilable a aquests.

Article 3. Àmbit temporal

La vigència d'aquest conveni serà des de l'1 de gener de 2019 fins a 31 de desembre de 2022.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Les dues parts es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni com a mínim amb un mes d'antelació a la finalització de la vigència d'aquest, sempre que hi haja una denúncia formal d'una de les parts davant de l'altra. En cas contrari, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals naturals, és a dir, amb inici l'1 de gener i finalització el 31 de desembre.

- Artículo 20. Equipaje de trabajo
Artículo 21. Carnet de manipulador de alimentos
Artículo 22. Salarios
Artículo 23. Antigüedad
Artículo 24. Horas extraordinarias
Artículo 25. Enfermedad
Artículo 26. Mediación y arbitraje
Artículo 27. Comisión Paritaria
Artículo 28. Clasificación profesional
1. Grupo profesional 1: Operaciones
2. Grupo profesional 2. Oficios auxiliares
3. Grupo profesional de administración, personal técnico y comercial
4. Flexibilidad ordinaria
5. Flexibilidad extraordinaria temporal
Artículo 29. Complemento «ex categoría profesional»
Artículo 30. Contrato eventual por acumulación de tareas
Artículo 31. Modificación sustancial de condiciones de trabajo
Artículo 32. Inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo
Artículo 33. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo
Artículo 34. Régimen disciplinario
1. Faltas
2. Clasificación de faltas leves
3. Clasificación de faltas graves
4. Clasificación de faltas muy graves
5. Sanciones
6. Prescripción de la facultad de sancionar
Artículo 35. Jubilación parcial
Artículo 36. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
Artículo 37. Acoso laboral, Moral o Sexual
Artículo 38. Derechos sindicales
Artículo 39. Menores de dieciocho años de edad
Artículo 40. Comisión sectorial de salud laboral
Disposición Adicional Primera. Contratos formativos
Disposición Adicional Segunda. Formación
Disposición Adicional Tercera. Comisión Técnica
Anexo I. Regularización por servicios prestados durante 2019 y 2020
Anexo II. Tabla de retribuciones para el año 2021
Anexo III. Tabla de retribuciones para el año 2022

Artículo 1. Ámbito Territorial y funcional

El presente convenio será obligatorio para todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos de Valencia y Castellón.

Ha sido suscrito, de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y de otra parte por la Federación d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià (FICA-UGT-PV) y de CCOO INDUSTRIA-PV.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprende a las personas trabajadoras y empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio será desde 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.



Les parts acorden ampliar el termini perquè opere la ultraactivitat d'aquest conveni per un període de sis mesos, addicional al termini legal.

Article 5. Norma no discriminatòria

L'aplicació de les normes que preveu aquest conveni col·lectiu s'efectuarà d'acord amb el principi de no-discriminació en les relacions laborals que estableix l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 6. Condicions més beneficioses

Es respectaran les establides a títol personal que, en còmput anual, excedisquen les del conveni.

Article 7. Absorció i compensació

Les condicions pactades podran ser absorbibles i compensables íntegrament amb les que regiren anteriorment per millores pactades o concedides unilateralment per les empreses (millores de sou o salari, primes o plusos variables, premis o mitjançant conceptes equivalents), per imperatiu legal, jurisprudencial, contencios administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual i usos i costums locals, o per qualsevol altra causa.

S'entendrà per salari conveni l'agrupació en una sola quantitat i un sol concepte del que anteriorment es desglossava en salari base i plus conveni. Per als casos en què s'aplique un altre conveni, s'entendrà per salari conveni el salari base i els altres plusos que figuren en el conveni i que no estiguen vinculats amb quantitat, la qualitat o el lloc de treball, o de caràcter voluntari.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, es consideraran globalment.

Article 9. Accés a l'ocupació

Sense perjudici del que establisquen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no-discriminació.

Article 10. Política de contractació

1. Les parts signants manifesten una voluntat clara i decidida per la seguretat i la qualitat del treball en el sector, i és propòsit d'ambdues fomentar l'estabilitat en l'ocupació, mitjançant el desenvolupament de polítiques de recursos humans tendents a adequar la contractació i la transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball que regula aquest conveni per part de les empreses davant d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenvolupament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors —així com, si és el cas, amb les seccions sindicals—, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir l'estabilitat en aquest.

Article 11. Foment de la contractació indefinida

Podran concertar-se contractes de treball per a fomentar la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de duració determinada a aquesta modalitat, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en aquesta matèria.

Totes dues parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que pugua entrar en vigor durant la vigència d'aquest.

Article 12. Ingressos i períodes de prova

El període de prova per al personal de nou ingrès serà el següent:

- Personal titulat, quatre mesos.
- Personal administratiu i tècnic, un mes.
- Personal subaltern, 30 dies.

Las partes acuerdan la ampliación del plazo para que opere la ultraactividad del presente convenio por un periodo de seis meses, adicional al plazo legal.

Artículo 5. Norma no discriminatoria

La aplicación de las normas previstas en el presente Convenio Colectivo se efectuará de acuerdo con el principio de no discriminación en las relaciones laborales previsto en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas podrán ser absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldo o salario, primas o plusos variables, premios o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se entenderá por salario convenio la agrupación en una sola cantidad y un solo concepto de lo que anteriormente se desglosaba en salario base y plus convenio. Para aquellos casos en que se aplicará otro convenio, se entenderá por salario convenio el salario base y los demás plusos que figurarán en el convenio y que no estuviesen vinculados con cantidad, calidad o puesto de trabajo, o de carácter voluntario.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Acceso al empleo

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

Artículo 10. Política de contratación

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

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

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

Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida

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

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

Artículo 12. Ingresos y periodos de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- Personal titulado, 4 meses.
- Personal administrativo y técnico, 1 mes.
- Personal subalterno, 30 días.

d) Oficis diversos, 30 dies.

Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte tindrà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat de la persona treballadora en l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afecten la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest.

Article 13. Organització del treball

1. L'organització i la direcció tècnica, la pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, que s'ha d'ajustar a les disposicions legals aplicables.

2. L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans, materials i tècnics. Això només és possible amb una actitud activa i responsable de les parts signants d'aquest conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació hauran d'orientar-se al fet que la productivitat i la competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribuïska a previndre una evolució negativa de l'empresa i a millorar la situació i les perspectives d'aquesta a través d'una organització més adequada dels seus recursos, que afavoreisca la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, una resposta millor a les exigències de la demanda, com a garantia de manteniment de l'ocupació i per a millorar les condicions de treball.

Article 14. Treball a distància

1. Serà aplicable el que preveu el Reial Decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, o la norma que el substituïska.

2. Les parts es comprometen a efectuar un seguiment del treball a distància en l'àmbit del present conveni col·lectiu, amb la finalitat de desenvolupar, si és el cas, les remissions normatives a la negociació col·lectiva.

Article 15. Permisos

El personal tindrà dret a permisos retribuïts en aquests casos:

1. Per matrimoni, quinze dies.

Per al cas de les unions de fet, quinze dies, amb l'excepció que serà limitat a una vegada per any, igual que els derivats d'aquesta relació. Aquestes parelles de fet hauran d'estar inscrites en el registre oficial corresponent.

2. Per defunció, accident o malaltia greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, dos dies, i quatre dies si el desplaçament és de més de 150 quilòmetres de distància des del punt de residència al de destinació. En el cas de defunció de familiars de primer grau, el permís serà de tres i cinc dies respectivament. Per naixement de fill el permís serà de tres dies. En aquests casos, els dies de permís a computar seran només els laborables. Es considerarà malaltia greu a l'efecte de la concessió de permís quan hi haja hospitalització o es requerisca repòs domiciliari.

3. Per trasllat de domicili, un dia.

4. Per a assistir a consulta mèdica de la Seguretat Social, bé la mateixa persona treballadora o per a acompanyar fills i filles de menys de catorze anys, el pare, la mare o el cònjuge de la persona treballadora, sempre que en aquestes persones concórrega una discapacitat superior al 33 % acreditada documentalment. Aquest permís tindrà una limitació de deu dies cada any natural i un màxim de fins a dues hores cada dia, i caldrà justificar documentalment l'assistència efectiva a la consulta mèdica. En tot cas es respectaran els drets preexistents.

5. En els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb el que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a atendre el 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.

d) Oficis varios, 30 días.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13. Organización del trabajo

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

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

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

Artículo 14. Trabajo a distancia

1. Será de aplicación lo previsto en el Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia o norma que lo sustituya.

2. Las partes se comprometen a efectuar un seguimiento del trabajo a distancia en el ámbito del presente Convenio Colectivo, con el fin de desarrollar, en su caso, las remisiones normativas a la negociación colectiva.

Artículo 15. Permisos

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, en los siguientes casos:

1. Por matrimonio, 15 días.

Para el caso de las uniones de hecho, 15 días, con la salvedad de que será limitado a una vez al año, al igual que los derivados de dicha relación. Dichas parejas de hecho deberán estar inscritas en el registro oficial correspondiente.

2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días, y 4 días, si el desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 y 5 días respectivamente. Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días. En dichos supuestos los días de permiso a computar serán solo los laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización o se precise reposo domiciliario.

3. Por traslado de domicilio, 1 día.

4. Para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, bien la propia persona trabajadora, o para acompañar a hijos e hijas menores de 14 años, al padre, a la madre o al cónyuge de la persona trabajadora, siempre que en estas personas concorra una discapacidad superior al 33 % acreditada documentalment. Este permiso, tendrá una limitación de 10 días cada año natural y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo justificarse documentalment la efectiva asistencia a la consulta médica. En todo caso se respetará los derechos preexistentes.

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

6. En els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, caldrà ajustar-se al que establisca la normativa aplicable i, específicament, la regulació de la prestació de naixement i atenció del menor.

Article 16. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, i es concreta una jornada total de 224 dies anuals, i la seua distribució la fixarà la direcció de l'empresa d'acord amb la normativa vigent, amb un màxim de 8 hores diàries de dilluns a divendres. El calendari laboral es regirà pel que publique la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Generalitat Valenciana, o l'òrgan administratiu competent per a cada anualitat.

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador/a es trobe en el lloc de treball.

La jornada es computarà com a jornada realitzada en la data en què el treballador/a inicié la jornada de treball.

La jornada nocturna comprendrà des de les 22.00 hores fins a les 06.00 hores de l'endemà, i tindrà un increment del 25 % sobre el valor ordinari.

Per circumstàncies d'organització de la producció, o treballs específics, es podrà fixar durant 24 dies a l'any, un còmput diari superior a l'abans indicat de fins a 10 hores diàries, i altres 24 dies per any un còmput diari de fins a 9 hores diàries, i en els casos d'aplicació d'aquesta ampliació de jornada, l'empresa haurà de preavisar el treballador, amb una antelació d'almenys 5 dies, per escrit o mitjançant una fixació d'avís en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Els excessos de jornada esmentats hauran de compensar-se per períodes de descans dins del termini de dos mesos, i el treballador/a haurà de triar el dia de descans sempre que no coincidisca amb períodes de campanya o punta de producció.

En els casos de treballadors/ores contractats per períodes de sis mesos o inferiors, hauran d'exercitar l'opció entre compensar per descans aquests excessos de jornada o percebre l'equivalent en metàl·lic, i això sempre que la jornada setmanal excedisca quaranta hores.

Les dues hores d'excés de jornada no podran realitzar-se en dissabte.

S'estableix com a excepcionalitat a la jornada habitual pactada en aquest conveni la del servei de vigilància i neteja, que s'establirà segons les necessitats i, així mateix, es podrà prolongar la jornada fins al dissabte per a dur a terme treballs de càrrega i descàrrega, i igualment podrà treballar-se en dissabte durant la campanya de la xufa. Així mateix, quan hi haja necessitats productives o organitzatives, tecnològiques o econòmiques justificades, en el si de cada empresa es podran establir jornades especials de quart o cinqué torn o treballs en caps de setmana, de mutu acord amb la representació legal dels treballadors/ores o, en defecte d'això, amb els sindicats majoritaris en virtut de la seua representativitat en el sector. El procediment per a aquests casos serà el següent:

a) L'empresa presentarà, per escrit i de manera detallada, als representants dels treballadors/ores o als sindicats més representatius del sector, segons corresponga, la proposta sobre el sistema de torns o jornades a implantar, juntament amb documentació o els informes justificatius de les causes que el motiven.

b) Des de la proposta s'inicia un període de consultes en el qual totes dues parts hauran de negociar de bona fe durant el termini de trenta dies en empreses de més de cinquanta treballadors/ores i de quinze dies en empreses de cinquanta o menys.

c) En el cas que no hi haja acord amb la representació legal dels treballadors/ores després del període de consultes oportú, serà obligatori per a les dues parts sotmetre les discrepàncies a la Comissió Paritària, que farà de mediatra, i que en el termini màxim de set dies naturals des del sotmetiment a aquesta, haurà de pronunciar-se bé amb acord o bé sense acord, i deixar explícita la via de l'arbitratge o la judicial.

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 16 días laborables de descanso.

6. En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la normativa de aplicación y específicamente a la regulación de la prestación de nacimiento y cuidado de menor.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo anual, concretándose una jornada total de 224 días anuales, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente, con un máximo de 8 horas diarias de lunes a viernes. El calendario laboral se regirá por el que publique la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral de la Generalitat Valenciana, o el órgano administrativo competente para cada anualidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se computará como jornada realizada en la fecha en que el trabajador/a inicié la jornada de trabajo.

La jornada nocturna comprenderá desde las 22.00 horas hasta las 06.00 horas del día siguiente, y tendrá un incremento del 25 % sobre el valor ordinario.

Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisar al trabajador, con una antelación de al menos 5 días, por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa.

Los excesos de jornada mencionados, deberán compensarse por períodos de descanso dentro del plazo de dos meses, debiendo elegir el día de descanso el trabajador/a siempre que no coincida con períodos de campaña o punta de producción.

En los casos de trabajadores/as contratados/as por períodos de seis meses o inferiores, deberán estos/as ejercitar la opción entre compensar por descanso dichos excesos de jornada o percibir su equivalente en metálico, y ello siempre que la jornada semanal exceda de 40 horas.

Las dos horas de exceso de jornada no podrán realizarse en sábado.

Se establece como excepcionalidad a la jornada habitual pactada en el presente convenio, la del servicio de vigilancia y limpieza que se establecerá según las necesidades y asimismo se podrá prolongar la jornada hasta el sábado para la realización de trabajos de carga y descarga, e igualmente podrá trabajarse en sábado durante la campaña de la chufa. Asimismo, cuando existan necesidades productivas u organizativas, tecnológicas o económicas justificadas, en el seno de cada empresa se podrán establecer jornadas especiales de cuarto o quinto turno o trabajos en fines de semana, de mutuo acuerdo con la legal representación de los trabajadores/as o, en su defecto, con los sindicatos mayoritarios en virtud de su representatividad en el sector. El procedimiento para estos supuestos será el siguiente:

a) La empresa presentará, por escrito y de forma detallada, a los representantes de los trabajadores/as o a los sindicatos más representativos del sector, según corresponda, la propuesta sobre el sistema de turnos o jornadas a implantar junto con documentación o informes justificativos de las causas que lo motivan.

b) Desde la propuesta se inicia un período de consultas en el cual ambas partes deberán negociar de buena fe durante el plazo de 30 días en empresas de más de 50 trabajadores/as y de 15 días en empresas de 50 o menos.

c) En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as tras el oportuno período de consultas, será obligatorio para ambas partes someter sus discrepancias a la comisión paritaria que hará de mediatra, la cual en el plazo máximo de 7 días naturales, desde el sometimiento a la misma, deberá pronunciarse bien con acuerdo o bien sin acuerdo dejando explícita la vía del arbitraje o la judicial.



d) Quan en el si de la Comissió Paritària d'aquest conveni no s'arriba a un acord, la Comissió podrà convidar les parts a sotmetre les discrepàncies a un arbitratge en el si del Tribunal d'Arbitratge Laboral que preveu l'Acord interprofessional de la Comunitat Valenciana.

e) En el cas que les parts decidisquen no acudir al procediment d'arbitratge, l'empresari podrà notificar als treballadors/ores la seua decisió, que tindrà efecte en el termini de trenta dies. Contra aquesta decisió empresarial, podran reclamar en conflicte col·lectiu la representació legal dels treballadors/ores i els treballadors/ores a títol individual.

Durant la campanya de Nadal, que amb caràcter general s'iniciarà l'1 de novembre i conclourà el 31 de desembre, es podrà treballar igualment els dissabtes que siga necessari; les hores treballades tindran la consideració d'extraordinàries estructurals, i realitzar-les tindrà caràcter voluntari.

Article 17. Calendari laboral

Les empreses i la representació de les persones treballadores es reuniran anualment amb la finalitat d'elaborar el calendari laboral; no obstant això, si l'últim dia de febrer de cada any no s'ha arribat un acord, l'empresa presentarà el calendari que regirà per a l'any esmentat, i les persones treballadores hauran de conèixer les dates de les vacances que els corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Article 18. Vacances

Tot el personal subjecte a aquest conveni gaudirà de 31 dies naturals o 23 laborables de vacances. El gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores i, si és el cas, els treballadors/ores, i el calendari i la comunicació d'aquest als treballadors tindran lloc amb una antelació mínima de dos mesos.

Per al gaudi de les vacances es podrà dividir el període vacacional en dos trams. En cas de partir el període vacacional, començarà el dilluns en els dos períodes.

Els dies festius que caiguen dins del període vacacional del treballador no es comptabilitzaran com a període vacacional, i caldrà afegir un dia de vacances per cada festiu que concórrega amb el període vacacional del treballador/ora.

Els treballadors/ores afectats pel conveni gaudiran de catorze festius en dies laborables del conveni.

Article 19. Pagues extraordinàries

S'abonaran dues pagues extraordinàries d'una mensualitat cadascuna, en els mesos de juny i desembre, sobre la base de salari conveni més antiguitat consolidada, si és el cas. Aquestes pagues s'hauran d'abonar el 30 de juny i el 20 de desembre.

Durant el mes de març de cada exercici s'abonarà una tercera paga extraordinària, denominada de beneficis, sobre la base del salari més antiguitat consolidada, si és el cas, que caldrà abonar el 30 de març.

Les empreses podran prorratejar l'import d'aquestes pagues extraordinàries, o alguna d'aquestes, al llarg dels dotze mesos de l'any.

Article 20. Equipatge de treball

Tot el personal afectat per aquest conveni, en el moment d'ingressar a l'empresa, tindrà dret a dos equips, un d'estiu i un d'hivern, adequats per al seu treball, renovables d'any en any. S'estableix com a data de lliurament per al moment en què haja de renovar-se cada equip la del mes natural en què s'haja realitzat el lliurament corresponent.

L'equipatge de treball que les empreses lliuren als treballadors/ores serà d'ús obligatori durant la jornada de treball, i estarà prohibit usar-lo fora de la jornada de treball.

Els treballadors/ores de les diferents empreses acollides d'aquest conveni tindran l'obligació de cuidar degudament l'equipatge de treball que se'ls lliure, i respondran d'aquest en cas de deterioració per mal ús. Així mateix, els treballadors/ores contractats eventualment hauran de retornar l'uniforme a la finalització del contracte.

Article 21. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte a aquest conveni que manipule productes alimentaris haurà d'acreditar la formació preceptiva en qüestions d'hi-

d) Cuando en el seno de la comisión paritaria del presente convenio no se alcanzara un acuerdo, la comisión podrá invitar a las partes a someter sus discrepancias a un arbitraje en el seno del Tribunal de Arbitraje Laboral previsto en el Acuerdo Interprofesional de la Comunitat Valenciana.

e) En el supuesto que las partes decidan no acudir al procedimiento de arbitraje, el empresario podrá notificará a los trabajadores/as su decisión que surtirá efectos en el plazo de 30 días. Contra dicha decisión empresarial podrán reclamar en conflicto colectivo la legal representación de los trabajadores/as y los trabajadores/as a título individual.

Durante la campaña de Navidad, que a todos los efectos se iniciará el 1 de noviembre y concluirá el 31 de diciembre, se podrá trabajar igualmente los sábados que sea necesario, teniendo las horas trabajadas la consideración de extraordinarias estructurales, siendo de carácter voluntario su realización.

Artículo 17. Calendario laboral

Las empresas y la representación de las personas trabajadoras se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral, no obstante si llegado el último día de febrero de cada año no se ha alcanzado un acuerdo, la empresa presentará el calendario que regirá para dicho año, debiendo conocer las personas trabajadoras las fechas de las vacaciones que les correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 18. Vacaciones

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales o 23 laborables de vacaciones. El disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, y en su caso, los trabajadores/as, realizándose el calendario y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el período vacacional en dos tramos. En caso de partir el período vacacional empezará el lunes en ambos períodos.

Los días festivos que caigan dentro del período vacacional del trabajador no se contabilizarán como período vacacional debiendo añadirse un día de vacaciones por cada festivo que concorra con el período vacacional del trabajador/a.

Los trabajadores/as afectados por el convenio disfrutarán de 14 festivos en días laborables del convenio.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre, sobre la base de salario convenio más antigüedad consolidada en su caso. Dichas pagas deberán ser abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Durante el mes de marzo de cada ejercicio se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, sobre la base del salario más antigüedad consolidada en su caso, que deberá ser abonada el 30 de marzo.

Las empresas podrán prorratear el importe de dichas pagas extraordinarias o alguna de ellas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 20. Equipaje de trabajo

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuado para su trabajo, renovable de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que deba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

El equipaje de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores/as, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as de las distintas empresas acogidas al presente convenio, tendrán la obligación de cuidar debidamente el equipaje de trabajo que les sea entregada, respondiendo del mismo en caso de deterioro por mal uso. Asimismo, los trabajadores/as contratados eventualmente deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

Artículo 21. Carnet de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio que manipule productos alimenticios deberá acreditar la preceptiva formación en cuestiones de



gienne alimentària, per a la qual cosa l'empresa li donarà les instruccions oportunes, així com les facilitats necessàries per a aconseguir-ho. La formació serà a càrrec de l'empresa.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos laborals i quant a les obligacions que corresponguen als treballadors/ores, per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador/ora es negue a realitzar la formació, tant bàsica com contínua, en matèria de manipulació d'aliments, es podrà suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que la realitze.

4. Així mateix, els treballadors/ores compliran les exigències de la reglamentació tecnicosanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell recollit i no podran fumar ni mastegar xiclet, i hauran de seguir la resta d'obligacions i prohibicions establides.

Article 22. Salariis

1. Regularització per serveis prestats durant 2019 i 2020

En l'annex I d'aquest conveni col·lectiu s'estableix l'import brut anual a abonar amb caràcter excepcional al personal inclòs en el seu àmbit personal aplicable i en concepte de regularització pels serveis prestats efectivament durant el 2019 i durant el 2020.

Les quanties indicades, o la part proporcional que corresponga als serveis prestats, s'hauran d'abonar al personal que forme part de la plantilla de l'empresa a 1 de gener de 2021, dins dels tres mesos següents a la publicació d'aquest conveni col·lectiu.

Les quanties que les empreses hagen abonat a compte de l'increment del conveni col·lectiu durant el període comprès entre l'1 de gener de 2019 i el 31 de desembre de 2020 absorbeixen i compensen aquesta regularització.

2. En l'annex II d'aquest conveni col·lectiu s'estableix la taula de retribucions per a l'any 2021.

Els endarreriments que puguen resultar d'aplicar la taula de retribucions a aplicar des d'1 de gener de 2021 hauran de ser satisfets per les empreses en el termini de tres mesos des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu.

Atenent la demora patida pel procés de negociació, les quanties superiors a l'increment pactat per a 2021 que les empreses estaven abonant a compte es mantindran durant l'any esmentat, a fi d'evitar una disminució d'havers derivada de l'aplicació d'aquest conveni, sense perjudici de la seua absorció i compensació a partir de l'1 de gener de 2022.

3. En l'annex III d'aquest conveni col·lectiu s'estableix la taula de retribucions per a l'any 2022.

Article 23. Antiguitat

El personal que conformement al conveni col·lectiu en el qual es va eliminar el complement personal d'antiguitat estava percebent quanties corresponents a l'antiguitat consolidada, mantindrà aquestes percepcions sense que puguen ser objecte de compensació ni d'absorció, i els serà aplicable l'actualització que estableix aquest conveni col·lectiu.

Article 24. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries que realitzen els treballadors/ores del sector es podran compensar per jornades de descans dins dels dos mesos següents a la realització, o s'hauran d'abonar amb la nòmina del mes següent al qual es realitzen.

L'import de les hores extraordinàries que realitzen els treballadors/ores del sector s'abonarà amb un increment del 50 % sobre el corresponent a les hores ordinàries, o compensat en el mateix percentatge a elecció del treballador/a.

Article 25. Malaltia

1. En els casos de baixa per incapacitat temporal que suposen intervenció quirúrgica i mentre dure l'hospitalització, sempre que tinga lloc en institucions o establiments de la Seguretat Social, s'estableix un complement sobre la prestació de la Seguretat Social fins a arribar al 100 % del salari base més antiguitat si n'hi ha, establert en aquest conveni.

higiene alimentaria, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para su consecución. La formación será a cargo de la empresa.

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

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

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

Artículo 22. Salarios

1. Regularización por servicios prestados durante 2019 y 2020

En el anexo I del presente Convenio colectivo se establece el importe bruto anual a abonar con carácter excepcional, al personal incluido en su ámbito personal de aplicación y en concepto de regularización por los servicios efectivamente prestados durante el año 2019 y durante el año 2020.

Las cuantías indicadas, o la parte proporcional que corresponda a los servicios prestados se deberán abonar al personal que forme parte de la plantilla de la empresa a 1 de enero de 2021, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio colectivo.

Las cuantías que las empresas hubieran abonado a cuenta del incremento del convenio colectivo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2020 absorben y compensan esta regularización.

2. En el anexo II del presente convenio colectivo se establece la tabla de retribuciones para el año 2021.

Los atrasos que pudieran resultar de la aplicación de la tabla de retribuciones a aplicar desde 1 de enero de 2021 deberán ser satisfechos por las empresas en el plazo de tres meses, desde la publicación del presente convenio colectivo.

Atendiendo a la demora sufrida por el proceso de negociación, las cuantías superiores al incremento pactado para 2021 que las empresas vinieran abonado a cuenta, se mantendrán durante el citado año, a fin de evitar una disminución de haberes derivada de la aplicación del presente convenio, sin perjuicio de su absorción y compensación a partir del 1 de enero de 2022.

3. En el anexo III del presente convenio colectivo se establece la tabla de retribuciones para el año 2022.

Artículo 23. Antigüedad

El personal que con arreglo al convenio colectivo en el que se eliminó el complemento personal de antigüedad, viniera percibiendo cuantías correspondientes a la antigüedad consolidada, mantendrá dichas percepciones, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación ni de absorción, y a las cuales les será de aplicación la actualización establecida en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 24. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores/as del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

El importe de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores/as del sector será abonado con un incremento del 50 % sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección del trabajador/a.

Artículo 25. Enfermedad

1. En los supuestos de baja por incapacidad temporal que supongan intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio.



2. Igualment es complementarà la percepció salarial dels treballadors en cas d'IT fins al 100 % de la base reguladora quan aquesta derive d'accident laboral o malaltia professional, a excepció que es demostre que l'accident haja ocorregut per negligència o mala praxi de la persona treballadora.

3. Tot el personal ocupat està obligat a presentar a l'empresa la còpia dels comunicats de baixa, confirmació i d'alta destinada a aquesta, en els terminis que estableix l'article 10 de l'Ordre ESS/1187/2015, de 15 de juny, per la qual es desenvolupa el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i el control dels processos per incapacitat temporal en els primers 365 dies de la seua duració, o la norma que la substituisca.

Article 26. Mediació i arbitratge

Les parts, sempre partint de l'ús voluntari d'aquests procediments, consideren la mediació i l'arbitratge possibles alternatives per a qualsevol conflicte eventual. Aquesta mediació o arbitratge es durà a terme a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediació suposa la solució del conflicte mitjançant la proposta o la recomanació a les parts i l'arbitratge, i tendeix a resoldre el conflicte individual o col·lectiu per la decisió del Tribunal Arbitral Laboral i el laude del qual s'imposa pel compromís adquirit.

Article 27. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, la Comissió Paritària tindrà aquestes funcions:

- La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que se li sotmeten.
- La intervenció prèvia, en cas de desacord, durant el procés de negociació dels plans d'igualtat, en els termes que preveu l'article 5.6 del 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.

- Les d'interpretació i aplicació dels pactes.

- Les de seguiment del conjunt dels acords.

La Comissió estarà composta per quatre representants de les centrals sindicals signants, i quatre representants de la representació empresarial signant, que seran nomenats per les parts, 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 d'aquesta, i haurà de resoldre sobre aquesta en el termini d'altres quinze dies com a màxim des de la primera reunió. No obstant això, a fi d'aconseguir la màxima celeritat en el procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària.

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

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i persones treballadores que formen part de la comissió referida, aquestes seran oïdes 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 complements salarials variables i fixos.

- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.

- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.

- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.

- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes i del que s'estableix en l'article 9 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, per a assegurar-se que els factors i les condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs del mateix valor en els termes establits en la normativa aplicable.

2. Igualmente se complementarà la percepció salarial de los trabajadores en caso de IT, hasta el 100 % de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis de la persona trabajadora.

3. Todo el personal empleado está obligado a presentar a la empresa la copia de los partes de baja, confirmación y de alta destinada a ella, en los plazos establecido en el artículo 10 de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, o norma que la sustituya.

Artículo 26. Mediación y arbitraje

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediación supone la solución del conflicto mediante la propuesta o recomendación a las partes y el arbitraje, tiende a resolver el conflicto individual o colectivo por la decisión del Tribunal Arbitral Laboral y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

Artículo 27. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- La de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

- La previa intervención, en caso de desacuerdo, durante el proceso de negociación de los planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 5.6 del 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.

- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La comisión estará compuesta por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes, y cuatro representantes de la representación empresarial firmante, que serán nombrados por las partes, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario.

Remitida una consulta a la Comisión Paritaria, 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 quince días como máximo desde la primera reunión. No obstante, a fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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

Quando se trate de algún caso que afecte a empresas y personas trabajadoras que formen parte de la referida Comisión, estas serán oídas 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 y de lo establecido en el artículo 9 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en la normativa de aplicación.



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

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:

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 els mecanismes que recull el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriors. 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, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5é-9a, seu de FEDACOVA, amb correu electrònic laboral@fedacova.org.

Article 28. Classificació professional

1. Les definicions dels grups, els nivells i els llocs que es detallen en aquest conveni són enunciatives i no suposen l'obligació de tindre proveïts en cada empresa tots els nivells i els llocs esmentats si les necessitats o el volum d'activitat o ús de l'activitat empresarial no ho requereixen.

2. Són també enunciatives les característiques que defineixen cada lloc de treball, per no ser possible arribar a una descripció exhaustiva, per la qual cosa la interpretació dels dubtes que puguen sorgir correspon a la Comissió Paritària del conveni. En aquest sentit, aquests dubtes o discrepàncies han de resoldre's tenint en compte el context de la resta de llocs previstos en el grup professional, i s'estableix el principi que les funcions mai s'han d'interpretar en sentit estricte, perquè tot treballador està obligat a executar totes les tasques que corresponguen per instrucció del seu superior dins de les cometes pròpies de la seua responsabilitat, formació, competència i càrrec assignat.

3. Quan s'estableixen requisits de temps d'experiència en el lloc, és condició necessària que l'experiència s'haja desenvolupat durant la totalitat o quasi la totalitat del període definit.

4. En la classificació de les diferents activitats del sector, verificades les característiques més destacades de les professions, els oficis o les tasques que s'exerceixen en aquest, s'estableixen tres grups professionals: el d'operacions, oficis auxiliars i el d'administració, tècnic i comercial.

1. Grup professional 1: operacions

En aquest grup hi ha el personal que realitza activitats relacionades de manera directa amb el procés industrial de l'empresa, incloent-hi les activitats auxiliars. Entre altres: producció, logística, neteja industrial, qualitat i manteniment.

1.1. Definició llocs

Responsable d'àrea d'operacions: les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'àrea funcional d'operacions, fent tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions, participen en la seua elaboració i les exerceixen amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables dels empleats dependents de la seua àrea, i en duen a terme la supervisió, la coordinació i la direcció.

Entre altres, inclou: director / responsable / gerent d'operacions, industrial, de planta, etc.

Responsable de secció: les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'un o diversos departaments dins de l'àrea d'operacions, i exerceixen les seues funcions amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables de coordinar i supervisar les funcions realitzades pel seu equip de col·laboradors.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este convenio Colectivo cualquiera de la partes con legitimación en ese ámbito, expresase 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 VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriores. De no alcanzarse 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, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9ª, sede de FEDACOVA, con correo electrónico laboral@fedacova.org

Artículo 28. Clasificación profesional

1. Las definiciones de los grupos, niveles y puestos que se detallan en el presente convenio son enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos en cada empresa todos los niveles y puestos mencionados si las necesidades o el volumen de actividad o empleo de la actividad empresarial no lo requieren.

2. Son también enunciativas las características que definen cada puesto de trabajo, al no ser posible llegar a una descripción exhaustiva, por lo que la interpretación de las dudas que puedan surgir corresponde a la comisión paritaria del convenio. En este sentido, dichas dudas o discrepancias deben resolverse teniendo en cuenta el contexto del resto de puestos contemplados en el grupo profesional, estableciéndose el principio de que las funciones deben ser interpretadas nunca en sentido estricto, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantas tareas correspondan por instrucción de su superior dentro de los cometidos propios de su responsabilidad, formación, competencia y mando asignado.

3. Cuando se establecen requisitos de tiempo de experiencia en el puesto, es condición necesaria que la experiencia se haya desarrollado durante la totalidad o casi totalidad del período definido.

4. En la clasificación de las distintas actividades del sector, verificadas las características más destacadas de las profesiones, oficios o tareas que se desempeñan en el mismo, se establecen tres grupos profesionales: el de operaciones, oficios auxiliares y el de administración, técnico y comercial.

1. Grupo profesional 1: Operaciones

En este grupo se encuentra el personal que realiza actividades relacionadas de forma directa con el proceso industrial de la empresa, incluidas las actividades auxiliares. Entre otras: producción, logística, limpieza industrial, calidad y mantenimiento.

1.1. Definición puestos

Responsable de área de operaciones: las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión del área funcional de operaciones, realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y las desempeñan con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de los empleados dependientes de su área, llevando a cabo su supervisión, coordinación y dirección.

Entre otros, incluye: director/responsable/gerente de operaciones, industrial, de planta, etc.

Responsable de sección: las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de uno o varios departamentos dentro del área de operaciones, desempeñando sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de coordinar y supervisar las funciones realizadas por su equipo de colaboradores.

Entre altres, inclou: director/responsable de producció, qualitat, manteniment, logística, etc.

Coordinador/a: les persones pertanyents a aquest grup informen un responsable de secció o responsable d'àrea d'operacions, i seguint les seues instruccions, tenen la responsabilitat de coordinar i supervisar un equip de col·laboradors.

Entre altres, inclou: supervisors/encarregats de torn de producció, manteniment, magatzem, etc.

Maquinista: són les persones encarregades d'operar les línies de producció de l'empresa, amb coneixements teoricopràctics de les operacions d'elaboració, incloent-hi productes, processos, instal·lacions, màquines, que realitzen una o diverses fases d'aquesta, coneixen els processos de la producció, manegen les màquines i tenen a càrrec seu la cura o el manteniment bàsic d'aquestes.

En cas de personal que opere maquinària de diferents nivells de complexitat, la categoria a aplicar estarà definida per la responsabilitat i la complexitat de les funcions i de la maquinària en la qual ocupe la major part de la seua jornada de manera habitual.

Entre altres, inclou: caps de línia, maquinistes.

Tècnic/a de manteniment: són les persones que fan tasques de manteniment (mecànic, electrònic, electromecànic, d'instal·lacions, màquines), seguint les indicacions del seu responsable.

Carretoner/a: és el personal que condueix un carretó elevador, fent tasques de càrrega, descàrrega i magatzem, que és coneixedor del seu funcionament i dels mecanismes més simples, i en du a terme la revisió. Posseeix els coneixements teoricopràctics necessaris per a poder portar a la pràctica aquestes funcions.

Entre altres, inclou: carretoner, conductor de carretó.

Auxiliar d'operacions: és el personal que executa, seguint indicacions dels seus responsables, treballs que requereixen tindre una certa formació o experiència. Pot utilitzar eines o maquinària senzilla (entre altres: traspalets, precintadores, fleixadores, terminals de radiofreqüència, ordinadors, material de laboratori de qualitat, etc.), i ajudar puntualment els llocs del nivell següent.

Entre altres, s'inclouen en aquest lloc els que realitzen activitats de control de qualitat, subministrament a línies, final de línies i neteja industrial.

Operari/ària: són les persones que executen, seguint indicacions precises dels seus responsables, treballs per als quals no cal tindre coneixements que requerisquen excessiva formació o experiència, i poden utilitzar de manera ocasional per efectuar-los eines o maquinària senzilles, entre altres, traspalets, precintadores, fleixadores i terminals de radiofreqüència.

Entre altres, s'inclouen en aquest lloc activitats d'envasament, encaixament, etiquetatge, paletització, inspecció, càrrega i descàrrega de camions, magatzem, neteja, etc.

1.2. Nivells retributius

Per a alguns llocs s'estableixen diversos paràmetres acumulatius a fi de determinar la ubicació dels treballadors en cada nivell retributiu segons la taula salarial annexa. Aquests requisits són:

D'una banda, l'experiència en el lloc (inferior a un any, entre un i dos anys d'experiència i superior a dos anys). Aquest requisit d'experiència està previst per a promocions internes dins de les empreses i s'ha tingut en compte la corba de formació necessària per a cada lloc segons els casos. En el cas de noves contractacions que acrediten aquesta experiència en el lloc, aquest requisit no s'aplicarà.

Complexitat de la màquina operada i del procés operat: s'estableixen tres nivells retributius atenent el grau de dificultat del procés i de la maquinària de la qual és responsable el treballador/mquinista, així com del grau d'autonomia del mateix maquinista. En cada empresa es fixarà, a proposta de l'empresa o bé per acord amb la representació legal dels treballadors, el nivell A, B o C, de cada operari segons el que s'ha indicat anteriorment. En cas de discrepàncies entre les parts, aquestes hauran d'acudir amb caràcter obligatori a la Comissió Paritària del con-

Entre otros, incluye: director/responsable de producción, calidad, mantenimiento, logística, etc.

Coordinador-a: las personas pertenecientes a este grupo reportan a un responsable de sección o responsable de área de Operaciones, y siguiendo sus instrucciones, tienen la responsabilidad de coordinar y supervisar a un equipo de colaboradores.

Entre otros, incluye: supervisores/encargados de turno de producción, mantenimiento, almacén, etc.

Maquinista: son las personas encargadas de operar las líneas de producción de la empresa, con conocimientos teórico-prácticos de las operaciones de elaboración, incluyendo productos, procesos, instalaciones, máquinas, que realizan una o varias fases de la misma, conociendo los procesos de la producción, manejando las máquinas y teniendo a su cargo el cuidado o mantenimiento básico de las mismas.

En caso de personal que opere maquinaria de diferentes niveles de complejidad, la categoría a aplicar vendrá definida por la responsabilidad y la complejidad de las funciones y de la maquinaria en la que ocupe la mayor parte de su jornada de manera habitual.

Entre otros, incluye: jefes de línea, maquinistas.

Técnico-a de mantenimiento: son las personas que realizan tareas de mantenimiento (mecánico, electrónico, electromecánico, de instalaciones, máquinas), siguiendo las indicaciones de su responsable.

Carretilero-a: es el personal que conduce una carretilla elevadora, realizando tareas de carga, descarga y almacén, siendo conocedor del funcionamiento de la misma y de sus mecanismos más simples, llevando a cabo su revisión. Posee los conocimientos teórico-prácticos necesarios para poder llevar a la práctica estas funciones.

Entre otros, incluye: carretilero, conductor de carretilla.

Auxiliar de operaciones: es el personal que ejecuta, siguiendo indicaciones de sus responsables, trabajos que requieren poseer cierta formación o experiencia. Puede utilizar herramientas o maquinaria sencilla (entre otras: traspaletas, precintadoras, flejadoras, terminales de radiofrecuencia, ordenadores, material de laboratorio de calidad, etc), y apoyar puntualmente a puestos del siguiente nivel.

Entre otros, se incluyen en este puesto aquellos que realizan actividades de: control de calidad, suministro a líneas, final de líneas, limpieza industrial.

Operario-a: son las personas que ejecutan, siguiendo indicaciones precisas de sus responsables, trabajos para los que no hace falta poseer conocimientos que requieran excesiva formación o experiencia, pudiendo utilizar de manera ocasional para su desempeño herramienta o maquinaria sencilla, entre otras, traspaletas, precintadoras, flejadoras, terminales de radiofrecuencia.

Entre otros, se incluyen en este puesto actividades de: envasado, encajado, etiquetado, paletizado, inspección, carga y descarga de camiones, almacén, limpieza, etc.

1.2. Niveles retributivos:

Para algunos puestos se establecen varios parámetros acumulativos a fin de determinar la ubicación de los trabajadores en cada nivel retributivo según tabla salarial anexa. Estos requisitos son:

Por una parte la experiencia en el puesto (menor de un año, entre uno y dos años de experiencia y superior a dos años). Este requisito de experiencia está previsto para promociones internas dentro de las empresas y se ha tenido en cuenta la curva de formación necesaria para cada puesto según los casos. En el supuesto de nuevas contrataciones que acrediten dicha experiencia en el puesto este requisito no se aplicará.

Complejidad de la máquina operada y del proceso operado: se establecen tres niveles retributivos atendiendo al grado de dificultad del proceso y de la maquinaria de la que es responsable el trabajador/mquinista, así como del grado de autonomía del propio maquinista. En cada empresa se fijará, a propuesta de la empresa o bien por acuerdo con la legal representación de los trabajadores, el nivel A, B o C, de cada operario según lo indicado anteriormente. En caso de discrepancias entre las partes, estas deberán acudir con carácter obligatorio acudir a la

veni, que estendrà acta de la discrepància, la posició i els arguments de cada part, i emetrà un dictamen sobre l'assumpte o procedirà com s'establisca reglamentàriament.

2. Grup professional 2. Oficis auxiliars

2.1. Definició llocs/categories

Conductor/a: són les persones amb permís de conduir necessari per al vehicle posat a càrrec seu, que executen el seu treball amb autonomia suficient per a dur a terme els treballs de transport amb camió dels productes de l'empresa fora del seu centre de treball i sota la direcció dels superiors.

Oficis auxiliars: és el personal que exerceix funcions o tasques auxiliars no relacionades amb tasques d'operacions, com ara neteja (d'oficines, mobiliari, menjador i qualsevol instal·lació de l'empresa no relacionada directament amb operacions), recepció, telefonia, vigilància, jardineria, obra, etc., que exercisca el treball amb coneixement d'aquest sota dependència dels superiors.

3. Grup professional d'administració, personal tècnic i comercial

En aquest grup hi ha el personal que realitza activitats de direcció, administratives, tècniques, comercials o relacionades amb l'àrea d'operacions, però no incloses en el grup professional d'operacions ni d'oficis auxiliars.

3.1. Definició llocs/categories

Responsable d'àrea o departament: les persones pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o departaments de l'empresa (comercial, màrqueting, finances, RH, enginyeria, informàtica, etc.), i fan tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions, participen en la seua elaboració i les exerceixen amb un alt nivell d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables dels empleats dependents de la seua àrea, i en duen a terme la supervisió, la coordinació i la direcció.

Responsable de secció: les persones pertanyents a aquest grup fan tasques tècniques amb objectius i àrees definits (comercial, màrqueting, finances, RH, enginyeria, informàtica, etc.) exercint les seues funcions amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són responsables directes d'almenys un oficial administratiu / tècnic / comercial amb equip a càrrec seu.

Oficial administratiu/iva, tècnic/a i comercial: les persones pertanyents a aquest grup fan tasques que s'executen sota dependència de càrrec o professionals de qualificació més alta (responsable d'àrea o departament, o responsable de secció), però amb un alt grau de coneixement professional dins de la seua responsabilitat, i exercint un comandament sobre auxiliars administratius, tècnics, comercials i/o treballadors d'oficis auxiliars.

Auxiliar administratiu/iva / tècnic/a / comercial: les persones pertanyents a aquest grup fan tasques amb un alt grau de coneixement professional sota dependència de personal de més responsabilitat (oficial administratiu / tècnic / comercial, responsable de secció o responsable d'àrea o departament), sense comptar amb equip a càrrec seu.

Venedor/a: s'inclouen en aquest grup les persones responsables de la venda directa de productes de la companyia (autovenda, prevenda, etc.).

3.2. Nivells retributius

S'estableixen tres paràmetres acumulatius a fi de determinar la ubicació dels treballadors en un nivell retributiu o un altre. Aquests requisits són:

– Les funcions exercides.

– Càrrec o comandament sobre un equip de col·laboradors: en el lloc, a més de les tasques i les funcions pròpies de la seua professió o ofici, se li han assignat determinades funcions de comandament i control sobre treballadors de categoria inferior, dins dels límits que la direcció de l'empresa assenyale.

– Responsabilitat en l'exercici de les funcions, i grau d'autonomia o iniciativa en el lloc.

comisión paritaria del convenio quién levantará acta de la discrepancia, ja posición y argumentos de cada parte, emitiendo dictamen sobre el asunto o proceda como reglamentariamente se establezca.

2. Grupo profesional 2. Oficis auxiliares

2.1. Definición puestos/categorías

Conductor-a: son las personas con carnet de conducir necesario para el vehículo encomendado a su cargo, que ejecutan su trabajo con suficiente autonomía para llevar a efecto los trabajos de transporte con camión de los productos de la empresa fuera de su centro de trabajo y bajo la dirección de sus superiores.

Oficis auxiliares: es el personal que desempeña funciones o tareas auxiliares no relacionados con tareas de operaciones, como limpieza (de oficinas, mobiliario, comedor y cualquier instalación de la empresa no relacionada directamente con operaciones), recepción, telefonía, vigilancia, jardinería, albañilería, etc., que ejerza su trabajo con conocimiento del mismo bajo dependencia de sus superiores.

3. Grupo profesional de administración, personal técnico y comercial

En este grupo se encuentra el personal que realiza actividades de dirección, administrativas, técnicas, comerciales, o relacionadas con el área de operaciones pero no incluidas en el grupo profesional de operaciones ni de oficios auxiliares.

3.1. Definición puestos/categorías

Responsable de área o departamento: las personas pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o departamentos de la empresa (comercial, marketing, finanzas, RRHH, ingeniería, informática, etc.), realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y las desempeñan con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables de los empleados dependientes de su área, llevando a cabo su supervisión, coordinación y dirección.

Responsable de sección: las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas técnicas con objetivos y áreas definidos (comercial, marketing, finanzas, RRHH, ingeniería, informática, etc.) desempeñando sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de al menos un oficial administrativo/técnico/comercial con equipo a cargo.

Oficial administrativo-a, técnico-a y comercial: las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación (responsable de área o departamento, o responsable de sección), pero con alto grado de conocimiento profesional dentro de su responsabilidad, y desempeñando un mando sobre auxiliares administrativos, técnicos, comerciales y/o trabajadores de oficios auxiliares.

Auxiliar administrativo-a/técnico-a/comercial: las personas pertenecientes a este grupo realizan tareas con alto grado de conocimiento profesional bajo dependencia de personal de mayor responsabilidad (oficial administrativo/técnico/comercial, responsable de sección o responsable de área o departamento), sin contar con equipo a su cargo.

Vendedor-a: se incluyen en este grupo aquellas personas responsables de la venta directa de productos de la compañía (auto-venta, prevenda, etc.).

3.2. Niveles retributivos:

Se establece tres parámetros acumulativos a fin de determinar la ubicación de los trabajadores en uno u otro nivel retributivo Estos requisitos son:

– Las funciones desempeñadas.

– Cargo o mando sobre un equipo de colaboradores: en el puesto, además de las tareas y funciones propias de su profesión u oficio, se le han asignado determinadas funciones de mando y control sobre trabajadores de categoría inferior, dentro de los límites que la dirección de la empresa señale.

– Responsabilidad en el ejercicio de las funciones, y grado de autonomía o iniciativa en el puesto.

Amb l'objectiu d'incorporar la flexibilitat interna en les empreses, es distingeixen dos nivells d'aplicació de flexibilitat en matèria de mobilitat funcional.

4. Flexibilitat ordinària

– Es preveu la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses, i les empreses han de fixar fórmules àgils de mobilitat funcional, sense tindre altres limitacions que les exigides per la pertinença al grup professional o, si és el cas, per les titulacions requerides per a exercir la prestació laboral. Per tant, no es considerarà la categoria professional a l'efecte de mobilitat funcional.

– Les empreses tindran en consideració la polivalència funcional i els seus efectes en matèria retributiva.

5. Flexibilitat extraordinària temporal

– Es preveu la mobilitat funcional temporal per a realitzar funcions diferents de les pertanyents al grup professional sempre que en l'empresa hi haja raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquen, segons s'entén per aquestes en l'últim paràgraf de l'article 41.1 ET, i durant el temps necessari per a la seua atenció, sense que pugua superar sis mesos en un any o huit mesos en dos anys.

– En aquests casos, l'empresari haurà d'informar la representació dels treballadors d'aquesta situació amb la màxima celeritat.

– En cas desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària i, si és cas, als serveis de mediació i arbitratge.

– Aquesta mobilitat respectarà els drets de les noves funcions llevat que siguen inferiors, i en aquest cas es mantindrà la retribució d'origen. Tampoc serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en aquests casos. Així mateix, operaran les clàusules d'ascens i les retributives, si és procedent, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors.

– Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, es regirà per l'acord entre les parts o, en defecte d'això, per les regles de l'article 41 ET.

– En tots els casos de mobilitat funcional es garantirà la informació, la idoneïtat i la formació sobre les noves funcions i el respecte a la dignitat personal i al desenvolupament professional.

Article 29. Complement «excategoria professional»

A conseqüència del canvi de classificació professional acordat, les empreses assignaran els nivells salarials d'acord amb les funcions exercides pels treballadors, de manera que als treballadors que estiguen percebut un salari brut anual de conveni superior a la nova assignació de grup i lloc, d'acord amb la taula de nivells salarials per grup, percebran un complement denominat «excategoria professional», establert en l'esmentat. Aquest té garantia *ad personam* i no serà compensable ni absorbible.

Article 30. Contracte eventual per acumulació de tasques

Conformement al que preveu la disposició transitòria quarta del 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, que regula el règim transitori aplicable als contractes de duració determinada subscrits des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022, podran subscriure's contractes de duració determinada quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigisquen, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos, els contractes podran tindre una duració màxima de dotze mesos dins d'un període de setze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen aquestes causes.

A la finalització d'aquests contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies per any treballat.

Article 31. Modificació substancial de condicions de treball

Les empreses, quan hi haja raons provades econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podran acordar modificacions substancials de les condicions de treball establides en aquest conveni col·lectiu,

Con el objetivo de incorporar la flexibilidad interna en las empresas, se distinguen dos niveles de aplicación de flexibilidad en materia de movilidad funcional.

4. Flexibilidad ordinaria

– Se prevé la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, debiendo fijar las empresas fórmulas ágiles de movilidad funcional, sin tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

– Las empresas tendrán en consideración la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

5. Flexibilidad extraordinaria temporal

– Se contempla la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional siempre que existan en la empresa razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del artículo 41.1 ET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

– En estos casos, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

– En caso desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria y, en su caso, los servicios de mediació y arbitraje.

– Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones a salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

– Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 ET.

– En todos los supuestos de movilidad funcional se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Artículo 29. Complemento «ex categoría profesional»

Consecuencia del cambio de clasificación profesional acordado, las empresas asignarán los niveles salariales conforme las funciones desempeñadas por los trabajadores, de modo que a aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario bruto anual de convenio superior a la nueva asignación de grupo y puesto, de acuerdo con la tabla de niveles salariales por grupo, percibirán un complemento denominado «ex categoría profesional» establecido en el citado. Este tiene garantía *ad personam* y no será compensable ni absorbible.

Artículo 30. Contrato eventual por acumulación de tareas

Con arreglo a lo previsto en la disposición transitoria cuarta del 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, que regula el Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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

Artículo 31. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Las empresas, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente



de manera que això contribuïska a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació i les perspectives a través d'una organització més adequada dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda.

Article 32. Inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

També les empreses podran inaplicar el règim salarial que preveu aquest conveni col·lectiu quan 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 mantindre l'ocupació en aquestes.

Per a l'efectivitat de les mesures anteriors, haurà de desenvolupar-se, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors/ores, un període de consultes amb aquests de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes que hagen motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors/ores afectats.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes ho acorden així, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a arribar a un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que en conjunt representen la majoria d'aquells.

L'empresari i la representació dels treballadors/ores podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que estableix el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriors, que haurà de desenvolupar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

En les empreses en què no hi haja representació legal d'aquests, es nomenarà una comissió d'un màxim de tres membres, dels treballadors/ores de l'empresa, o dels sindicats més representatius del sector degudament legitimats per a negociar.

En aquest segon cas, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en què estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar la paralització d'aquest. Els acords de la Comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels membres.

En cas d'acord, s'haurà de notificar a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, amb la indicació expressa de la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, i amb el detall, si és el cas, d'una programació de la convergència progressiva cap a la recuperació de les condicions salarials establides amb caràcter general, i caldrà establir, en qualsevol cas, el termini màxim d'inaplicació salarial.

La Comissió Paritària justificarà la recepció de l'acord i, a instàncies de qualsevol dels integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en aquest conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Article 33. Procediment per al coneixement i la resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria d'inaplicació del règim salarial d'aquest conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, comptadors des que se li plantege la discrepància.

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, s'oïran les parts successivament i tantes vegades com siga necessari, a les quals s'instarà

convenio colectivo, de modo que ello contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 32. Inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

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.

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

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

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

El empresario y la representación de los trabajadores/as podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, se nombrará a una comisión de, máximo 3 miembros, de los trabajadores/as de la empresa, o de los sindicatos más representativos del sector debidamente legitimados para negociar.

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

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

En caso de acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas con carácter general, y estableciendo, en cualquier caso, el plazo máximo de inaplicación salarial.

La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 33. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la comisión paritaria, se oírán sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les



a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, i en tot cas es respectarà el termini improrrogable de set dies comptats des que se li haja plantejat la discrepància.

3. La Comissió Paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. Si la Comissió Paritària interpreta que en l'empresa en qüestió es donen les circumstàncies previstes per a la desvinculació salarial, ho comunicarà als representants dels treballadors i a la direcció de l'empresa, a l'efecte que s'aplique aquesta clàusula. Transcorregut el període de desvinculació, els salaris aplicables seran els vigents en el conveni col·lectiu.

Els representants legals dels treballadors/ores i els membres de la Comissió Paritària estan obligats a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i observar sigil professional respecte d'això.

5. Els terminis acordats en aquest article, podran prorrogar-se per acord de les parts.

6. En tot cas ha d'entendre's que el que s'estableix en els paràgrafs precedents només afectarà l'increment salarial pactat, i estaran obligades les empreses afectades pel contingut del text del conveni. Per a qualsevol dubte que pugja sorgir en la instrumentació d'aquesta clàusula de desvinculació, serà la Comissió Paritària la que entenga i resolga sobre aquest. Durant la tramitació de l'expedient queda suspès l'increment salarial, fins que es produïska l'informe definitiu. Si l'informe és en el sentit d'aplicar l'increment salarial, l'empresa estarà obligada a actualitzar els endarreriments en un termini màxim de trenta dies des de la finalització del procediment de l'expedient, sense perjudici que pugja iniciar les accions que considere oportunes davant dels organismes competents.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes

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

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

2. Classificació de faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

a) Una o dues faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja una causa degudament justificada. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de cinc a trenta minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de deu minuts en la suma de temps de retards en el període de trenta dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu.

c) No preavisar en el termini i les circumstàncies establides legalment les absències o les faltes d'assistència al treball.

d) La falta de neteja i higiene personal que afecte negativament la imatge de l'empresa, la convivència entre companys de treball o la qualitat del procés productiu.

e) Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsqen algun menyscapse o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la seua utilització que provoqe retard o disminuïska l'eficàcia en el treball.

f) No informar l'empresa del canvi de domicili, dins dels set dies posteriors a la seua realització, de manera que impedisca la comunicació d'aquesta amb el treballador.

g) Les discussions escandaloses o els altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa que puguen perjudicar lleument la imatge d'aquesta.

h) Faltar al treball un dia en el període de sis mesos, sense haver-hi causa justificada.

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

3. Classificació de faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

4. Si la comisión paritaria, interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas para el descuelgue salarial, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se aplique esta cláusula. Transcurrido el período de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes en el convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores/as y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ello sigilo profesional.

5. Los plazos acordados en el presente artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

6. En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afectará al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio. Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre la misma. Durante la tramitación del expediente queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo. Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente, sin perjuicio de que pudiera entablar las acciones que considerase oportunas ante los organismos competentes.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas

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

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

2. Clasificación de faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

c) No preavisar en el plazo y circunstancias establecidas legalmente las ausencias o faltas de asistencia al trabajo.

d) La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

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

f) No informar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los siete días posteriores a su realización, impidiendo la comunicación de esta con el trabajador.

g) Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

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

i) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedoras, etc.) con la diligencia debida.

3. Clasificación de faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:



a) Més de tres faltes de puntualitat superiors a cinc minuts ocorregudes dins del mateix mes. En tot cas serà falta greu l'excés de vint minuts en la suma del temps de retards en un període de trenta dies.

b) La inassistència al treball per dos dies en el període de sis mesos, sense que hi haja una justificació deguda.

c) No comunicar els canvis experimentats en la família que puguen afectar les obligacions o les prestacions de la Seguretat Social en el termini de deu dies des de que es produeixen els fets. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'aquesta mena de dades.

d) La simulació de malaltia o accident.

e) No lliurar els comunicats de baixa, confirmació o alta en els terminis establits en la normativa aplicable.

f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

g) Simular la presència d'un altre treballador fitxant, signant, parlant en el seu nom o per qualsevol altre mitjà.

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

i) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

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

k) Oposar resistència o fer ocultació a la inspecció personal de paquets o objectes amb els quals s'accedisca a llocs de treball o se n'isca, quan aquesta es realitze per a protecció del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

l) No fitxar o no marcar en apartats de control a l'entrada o l'eixida de treball.

m) El descuit o la negligència en la conservació del gènere, els materials, les mercaderies o les instal·lacions de l'empresa quan produïsquen un dany de caràcter greu.

n) La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies, si no repercuteix negativament en el treball.

o) L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciat, sempre que ocasione perjudicis greus per a l'empresa, així com el fet de no advertir de manera immediata als caps qualsevol anomalia important que s'observe en les instal·lacions.

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

q) L'abandó del servei, sense causa fundada, encara que siga per un temps breu, quan ocasione perjudici d'alguna consideració per a l'empresa o provoqe algun perill d'accident de treball a altres treballadors. Si el perjudici o el perill d'accident és greu, els fets podran qualificar-se com a falta molt greu.

r) Les discussions o els altercats verbals durant la realització del treball, quan ocasionen un escàndol notori.

s) La no utilització dels equips de protecció individual.

4. Classificació de faltes molt greus

Són faltes molt greus les següents:

a) Cinc o més faltes de puntualitat en el treball de més de cinc minuts durant un període de trenta dies naturals, o bé l'excés d'una hora en la suma del temps de treball perdut per impuntualitat en el període esmentat.

b) La inassistència al treball per tres dies en el període de noranta dies naturals, o de quatre en un període de cinc mesos, sempre que no estiga justificada degudament.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol mena en perjudicis dels interessos de l'empresa.

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

e) Fer desaparèixer, inutilitzar de manera conscient —o causar-los desperfectes— productes, maquinària, eines, instal·lacions, edificis, estris o documents de l'empresa.

a) Más de 3 faltes de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin que exista debida justificación.

c) No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No entregar los partes de baja, confirmación o alta en los plazos establecidos en la normativa de aplicación.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.

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

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

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

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

l) No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

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

n) La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, si no repercute negativamente en el trabajo.

o) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicios graves para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

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

q) El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasione perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoqe algún peligro de accidente de trabajo a otros trabajadores. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.

r) Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.

s) La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

a) 5 o más faltes de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la suma del tiempo de trabajo perdido por impuntualidad en el mencionado período.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa.

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

e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.



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

g) Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa o els treballadors, així com no guardar el secret professional sobre dades de reserva obligada.

h) Agredir físicament o verbalment els superiors o els companys.

i) L'abús d'autoritat dels caps o la seua ocultació no posant-ho en coneixement dels responsables de l'empresa.

j) Originar renyines i disputes injustificades i contínues amb els companys o els superiors.

k) Fumar en els llocs en què està prohibit per raons de seguretat i higiene, i això d'acord amb el que es disposa en la Llei 28/2005, de 26 de desembre, de mesures sanitàries contra el tabaquisme i reguladora de la venda, el subministrament, el consum i la publicitat dels productes del tabac.

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

m) No lliurar el corresponent informe de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat passats set dies de produir-se aquesta, excepte justificació per causes de força major.

n) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual de les companyes i els companys de treball.

o) La reiteració en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa abans de passats dos mesos de cometre's la primera, i sempre que aquesta s'haja comunicat per escrit amb una anterioritat d'almenys cinc dies.

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

q) La imprudència en acte de treball quan implique un crebant greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

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

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

t) La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

u) L'abandó del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga un temps breu, quan el lloc siga d'importància especial per al bon desenvolupament de l'activitat de l'empresa i, per tant, siga d'una responsabilitat especial, i pose en perill l'eficàcia en la producció.

5. Sancions

Les sancions que corresponga imposar en cada cas seran en funció del tipus de falta, és a dir, lleu, greu o molt greu, segons s'estableix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent-ne la gravetat, la transcendència i la intencionalitat.

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió d'ocupació i sou d'un o dos dies.

2. Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

b) Inhabilitació per un termini no superior a cinc anys per a l'ascens de categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacances següents.

* Aquestes sancions es podran imposar de manera unitària o simultània.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de quinze a trenta dies.

b) Inhabilitació per un termini no superior a huit anys per a passar a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances que corresponga gaudir al treballador.

d) Acomiadament.

* Les sancions previstes en els punts a, b i c d'aquest apartat es podran imposar de manera unitària o simultània.

6. Prescripció de la facultat de sancionar

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

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

h) Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

i) El abuso de autoridad de los jefes o su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

j) Originar injustificadas y continuas riñas y peticiones con sus compañeros o superiores.

k) Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene, y ello conforme a lo dispuesto en la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

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

m) El no entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad pasados 7 días de producirse la misma, salvo justificación por causas de fuerza mayor.

n) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras-os de trabajo.

o) La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la primera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.

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

q) La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

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

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

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

u) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

5. Sanciones

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

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso de categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

* Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido.

* Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

6. Prescripció de la facultat de sancionar



La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en deu dies, per a les faltes greus en vint dies, i per a les faltes molt greus en seixanta dies a partir de la data en què aquella haja tingut coneixement dels fets que tenen com a conseqüència la falta i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

Article 35. Jubilació parcial

Perquè el treballador/a puga accedir a la jubilació parcial, atesa la modificació legislativa que hi ha hagut en la matèria, s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment, de mutu acord entre empresa i treballador/a.

Article 36. Igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral

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.

La Comissió Paritària d'aquest conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

a) Que tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenvolupament del seu treball.

b) Que la retribució salarial establida en aquest conveni per a llocs d'igual valor siga la mateixa, se satisfaga directament o indirectament, i qualsevol que siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que puga produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o les condicions d'aquella, independentment del gènere al qual pertanguen les persones que els exercisquen.

c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de més responsabilitat.

d) Que el nomenclator de les diferents figures professionals s'elaborarà en un llenguatge no sexista.

e) Que en els sistemes de classificació professional no es faça distinció entre funcions masculines i femenines.

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.

Article 37. 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:

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

Artículo 35. Jubilación parcial

Para que el trabajador/a pueda acceder a la jubilación parcial, dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicara la normativa legal vigente en cada momento, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 36. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

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.

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

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

b) Que la retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor sea 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.

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

d) Que el nomenclator de las distintas figuras profesionales se realice en un lenguaje no sexista.

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

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.

Artículo 37. Acoso laboral, moral o sexual

1. Se entiende por acoso moral, toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, 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 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 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 o 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'iniquitat, 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 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 a 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 dels treballadors/ores de manera paritària, i es determinarà en el si del centre de treball el nombre de la comissió. Se sumarà 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 denunciada de la persona o persones denunciades.

8. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors/ores, la persona denunciada podrà posar els fets en coneixement de la Comissió Paritària del conveni. 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 denunciada 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 s'ha acordat amb la representació social dels treballadors/ores, i s'aplicarà amb caràcter subsidiari el que s'estableix aquí.

Article 38. Drets sindicals

Els membres dels comitès d'empresa o els delegats/ades personal, podran acumular el crèdit horari de manera anual, per a cada sindicat, de tots els membres d'aquest.

– No se actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o dignitat 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 iniquidad, mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

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 averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulan 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 los trabajadores/as 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 38. Derechos sindicales

Los miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal, podrán acumular el crédito horario de forma anual, para cada sindicato, de todos los miembros del mismo.

Article 39. Menors de díhuit anys

Els treballadors i treballadores de menys de díhuit anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns. La duració del descans setmanal dels menors de díhuit anys serà, com a mínim, de dos dies interromputs.

Article 40. Comissió Sectorial de Salut Laboral

Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Per a aquest fi acorden constituir una comissió sectorial de salut laboral que impulsarà totes les mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, i abordar, entre altres, les línies d'actuació següents:

- a) Integració de la prevenció.
- b) Adequació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.
- c) Actuacions per a l'aplicació correcta de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la comissió vetlarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador, llevat que s'haja de sotmetre obligatòriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan el mateix estat de salut del treballador pugua suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la seua periodicitat, caldrà ajustar-se al que determine el servei de prevenció que realitze la vigilància de la salut.
- d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector.

La comissió es constituirà en els tres mesos posteriors a la signatura d'aquest conveni, i tindrà caràcter paritari.

DISPOSICIONS ADICIONALS

Primera. Contractes formatius

Els treballadors/ores del sector que siguen contractats mitjançant contractes formatius tindran com a salari del primer any de contractació el 85 %, i el segon any, el 90 % del salari del grup 1, nivell, 3, sempre que legalment no es dispose una altra cosa superior.

Segona. Formació

Les parts que subscriuen el conveni col·lectiu s'adhereixen als continguts del Sistema de Formació Professional Continua vigent, amb vista a promoure el desenvolupament professional i personal dels treballadors/ores, i contribueixen amb això a l'eficàcia econòmica, la competitivitat i, en definitiva, la prosperitat de l'empresa.

La representació legal dels treballadors/ores serà informada de les accions formatives que durà a terme cada empresa.

Tercera. Comissió Tècnica

1. Les parts assumeixen el compromís obligacional d'estudiar tècnicament, en el si de la Comissió Paritària del conveni, les matèries següents:

- a) Sistema de classificació professional i formació professional en el sector.
 - b) Modernització del text articulat del conveni col·lectiu per a adequar-lo a la normativa vigent i a les necessitats que de comú acord s'identifiquen en el sector.
2. Cada part podrà designar fins a un total de tres integrants, i els treballs s'hauran d'iniciar no més tard dels dos trenta dies següents a la publicació d'aquest conveni col·lectiu i conformement al calendari que s'establisca de comú acord.

3. Els acords que s'aconseguisquen es traslladaran a la Comissió Paritària per a incorporar-los al text del conveni col·lectiu.

Artículo 39. Menores de dieciocho años de edad

Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días interrumpidos.

Artículo 40. Comisión sectorial de salud laboral

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Contratos formativos

Los trabajadores/as del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85 % y el segundo año el 90 % del salario del grupo 1, nivel, 3, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

Segunda. Formación

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua vigente, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva a la prosperidad de la empresa.

La representación legal de los trabajadores/as será informada de las acciones formativas que llevará a cabo cada empresa.

Tercera. Comisión Técnica

1. Las partes asumen el compromiso obligacional de estudiar técnicamente, en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, las siguientes materias:

- a) Sistema de clasificación profesional y formación profesional en el sector.
 - b) Modernización del texto articulado del Convenio Colectivo para su adecuación a la normativa vigente y a las necesidades que de común acuerdo se identifiquen en el sector.
2. Cada parte podrá designar hasta un total de tres integrantes, debiéndose iniciar los trabajos no más tarde de los dos treinta días siguientes a la publicación del presente convenio colectivo y con arreglo al calendario que se establezca de común acuerdo.

3. Los acuerdos que se alcancen serán trasladados a la Comisión Paritaria para su incorporación al texto del Convenio Colectivo.

ANNEX I

Regularització per serveis prestats durant el 2019 i 2020

Nivell	Grup	Anual 2019 €	Anual 2020 €
1	Operacions	194,85	SMI
2	Operacions	207,82	210,94
3	Operacions	222,77	226,11
4	Operacions	251,09	254,86
5	Operacions	258,05	261,92
6	Operacions	309,96	314,61
7	Operacions	332,81	337,81
1	Oficis auxiliars	194,85	SMI
2	Oficis auxiliars	258,05	261,92
1	Adm. / Tèc. / Comercial	206,42	209,52
2	Adm. / Tèc. / Comercial	222,91	226,26
3	Adm. / Tèc. / Comercial	258,39	262,27
4	Adm. / Tèc. / Comercial	309,96	314,61
5	Adm. / Tèc. / Comercial	332,81	337,81

ANNEX II

Taula de retribucions per a l'any 2021

L'import anual de les quanties diàries s'obté multiplicant per 455.

Nivell	Grup	Dia/Mes	Euros 2021
1	Operacions	D	SMI
2	Operacions	D	31,12
3	Operacions	D	33,37
4	Operacions	D	37,61
5	Operacions	D	38,65
6	Operacions	M	1.408,09
7	Operacions	M	1.511,89
1	Oficis auxiliars	D	SMI
2	Oficis auxiliars	D	38,65
1	Adm. / Tèc. / Comercial	M	937,72
2	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.012,65
3	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.173,82
4	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.408,09
5	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.511,89

ANNEX III

Taula de retribucions per a l'any 2022

L'import anual de les quanties diàries s'obté multiplicant per 455.

Nivell	Grup	Dia/Mes	2022
1	Operacions	D	SMI
2	Operacions	D	31,59
3	Operacions	D	33,87
4	Operacions	D	38,17
5	Operacions	D	39,23
6	Operacions	M	1.429,21
7	Operacions	M	1.534,57

ANEXO I

Regularización por servicios prestados durante 2019 y 2020

Nivel	Grupo	Anual 2019 €	Anual 2020 €
1	Operaciones	194,85	SMI
2	Operaciones	207,82	210,94
3	Operaciones	222,77	226,11
4	Operaciones	251,09	254,86
5	Operaciones	258,05	261,92
6	Operaciones	309,96	314,61
7	Operaciones	332,81	337,81
1	Oficios Auxiliares	194,85	SMI
2	Oficios Auxiliares	258,05	261,92
1	Admin/Tec./Comercial	206,42	209,52
2	Admin/Tec./Comercial	222,91	226,26
3	Admin/Tec./Comercial	258,39	262,27
4	Admin/Tec./Comercial	309,96	314,61
5	Admin/Tec./Comercial	332,81	337,81

ANEXO II

Tabla de retribuciones para el año 2021

El importe anual de las cuantías diarias se obtiene multiplicando por 455

Nivel	Grupo	Dia/Mes	Euros 2021
1	Operaciones	D	SMI
2	Operaciones	D	31,12
3	Operaciones	D	33,37
4	Operaciones	D	37,61
5	Operaciones	D	38,65
6	Operaciones	M	1.408,09
7	Operaciones	M	1.511,89
1	Oficios Auxiliares	D	SMI
2	Oficios Auxiliares	D	38,65
1	Admin/Tec./Comercial	M	937,72
2	Admin/Tec./Comercial	M	1.012,65
3	Admin/Tec./Comercial	M	1.173,82
4	Admin/Tec./Comercial	M	1.408,09
5	Admin/Tec./Comercial	M	1.511,89

ANEXO III

Tabla de retribuciones para el año 2022

El importe anual de las cuantías diarias se obtiene multiplicando por 455

Nivel	Grupo	Dia/Mes	2022
1	Operaciones	D	SMI
2	Operaciones	D	31,59
3	Operaciones	D	33,87
4	Operaciones	D	38,17
5	Operaciones	D	39,23
6	Operaciones	M	1.429,21
7	Operaciones	M	1.534,57



1	Oficis auxiliars	D	SMI
2	Oficis auxiliars	D	39,23
1	Adm. / Tèc. / Comercial	M	951,79
2	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.027,84
3	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.191,43
4	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.429,21
5	Adm. / Tèc. / Comercial	M	1.534,57

1	Oficios Auxiliares	D	SMI
2	Oficios Auxiliares	D	39,23
1	Admin/Tec./Comercial	M	951,79
2	Admin/Tec./Comercial	M	1.027,84
3	Admin/Tec./Comercial	M	1.191,43
4	Admin/Tec./Comercial	M	1.429,21
5	Admin/Tec./Comercial	M	1.534,57