

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

*RESOLUCIÓ de 27 de febrer de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del sisé Conveni col·lectiu autonòmic de la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana 2022. [2023/3840]*

Vist el text del sisé Conveni col·lectiu autonòmic de la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana 2022, codi 80/01/0158/2022, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una banda, per l'Associació Espanyola de Fabricants de Taulells i Paviments Ceràmics (ASCER), i, d'una altra, per la part social, composta per CCOO – Hàbitat PV i FICA-UGT-PV, i, de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; l'article 10.2 de l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, mitjançant la qual es desplega el Decret 175/2020, del Consell, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### Primer

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

### Segon

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

València, 27 de febrer de 2023.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

### SISÉ CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC INDÚSTRIA DE TAULELLS, PAVIMENTS I RAJOLS CERÀMICS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022

#### Capítol primer. Disposicions generals. Àmbit i revisió.

Article 1r. Àmbit territorial i funcional. Aquest conveni afecta les empreses o els centres de treball de la Comunitat Valenciana, l'activitat dels quals siga la fabricació de taulells o rajoles ceràmiques prensades, fins i tot de gres o semigrés, així com les plantes atomitzadores, amb l'excepció de les empreses que tinguen un conveni concurrent.

Queden incloses en el seu àmbit d'aplicació les fàbriques de peces complementàries i de tercer foc, excepte les de caràcter predominantment artesà o manual llevat que s'adherisquen al present conveni de forma total i incondicional.

A aquest efecte, i entre altres, queden expressament excloses les empreses de tercer foc que no efectuen operacions de premsatge o esmaltat.

Article 2n. Àmbit personal. Aquest conveni afecta tot el personal que presta serveis en les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aplicació, així com als que hi ingressen durant la seua vigència, amb exclusió del personal d'alta direcció que tinga una relació labo-

## Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

*RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del sexto Convenio colectivo autonómico de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana 2022. [2023/3840]*

Visto el texto del sexto Convenio colectivo autonómico de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana 2022., código 80/01/0158/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y, de otra, por la parte social, compuesta por CCOO del Hábitat PV y FICA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por 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), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat 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, en el artículo 10.2 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual 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 Comunitat 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, 27 de febrero de 2023.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

### SEXTO CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO INDUSTRIA DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2022

#### Capítulo primero. Disposiciones generales. Ámbito y revisión.

Artículo 1º. Ámbito territorial y funcional. El presente convenio afecta a las empresas o centro de trabajo de la Comunidad Valenciana, cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semi-gres, así como a las plantas atomizadoras, con la excepción de aquellas empresas que tengan un convenio concurrente.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al presente convenio en forma total e incondicional.

A estos efectos, y entre otras, quedan expresamente excluidas las empresas de tercer fuego que no realicen operaciones de prensado o esmaltado.

Artículo 2º. Ámbito personal. El presente convenio afecta a la totalidad del personal que presta servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como al que ingrese en ellas durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección que

ral amb caràcter especial, segons l'article 2.1.a de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3r. Vigència i duració. Aquest conveni tindrà efecte, independentment del dia que se signe, a partir de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, i mantindrà la vigència fins al 31 de desembre de 2022, moment en què s'entendrà automàticament denunciat. Sense perjudici de l'anterior, els seus efectes salarials es retrotrauran a 1 de gener de 2022.

Finalitzada la vigència del conveni i transcorreguts dos anys des d'aquest moment, sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni d'àmbit superior.

Article 4t. Compensació i absorció i garantia personal. Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte d'aplicació, es consideraran globalment i anualment.

Aquestes condicions són compensables íntegrament amb les que anteriorment regisquen per imperatiu legal, pacte o qualsevol altre concepte.

Les millores salarials establides per disposició legal de rang superior a aquest conveni quedaran absorbides si no superen els salaris establits en aquest, considerats en còmput global i anual; en un altre cas, es consideraran absorbides fins a la diferència.

Queden exceptuats de compensació i absorció els conceptes que, per disposició legal, es declaren com a no absorbibles ni compensables.

La situació econòmica personal, considerada com a percepció econòmica anual, es mantindrà si és superior a la que resulte d'aplicar les normes d'aquest conveni.

Capítol segon. Organització del treball Formes de contractació, classificació professional, promoció, ascensos i cessaments.

#### Secció primera. Organització del treball.

Article 5é. Organització, direcció i control de l'activitat laboral. És competència de la direcció de l'empresa, d'acord amb el que preveu aquest conveni, amb el contingut específic de l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors i amb la legislació general laboral vigent, l'ordenació, l'organització, la direcció i el control dels recursos; tot això en relació amb l'organització teòrica i pràctica del treball, l'assignació de funcions i el control i la verificació de l'activitat laboral.

Per la seua banda, la representació legal de les persones treballadores, d'acord amb la legislació vigent i el que estableix aquest conveni, té atribuïdes funcions de participació, assessorament, orientació i proposta en els temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, i té dret a presentar un informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquella adopte, entre altres, en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control de treball.

#### Secció Segona. Contractació.

Article 6é. Contractació. La contractació de persones treballadores s'ajustarà a les normes legals generals sobre contractació i a les específiques que figuren en aquest conveni.

1) Contracte de duració indefinida. És el de qui presta els serveis en l'empresa d'una manera permanent i estable, una vegada superat el període de prova. És el tipus de contracte més habitualment utilitzat.

2) Contracte de duració determinada per circumstàncies de la producció. Es podran fer aquesta mena de contractes en tots els supòsits que preveu l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Els empresaris estaran obligats a preavisar per escrit la persona treballadora, almenys amb quinze dies d'antelació, la pròrroga dels contractes de duració igual o superior a sis mesos.

3) Contracte a temps parcial. El contracte de treball s'entendrà que és a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps comparable. El contracte de treball haurà de recollir la jornada contractada, els hora-

tenga relación laboral con carácter especial, según el artículo 2º-1-a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º. Vigencia y duración. El presente convenio surtirá efectos, cualquiera que sea el día de su firma, a partir de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, momento en el que se entiende automáticamente denunciado. Sin perjuicio de lo anterior, sus efectos salariales se retrotraerán a 1 de enero de 2022.

Finalizada la vigencia del convenio y transcurridos dos años desde dicho momento sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará si lo hubiere el convenio de ámbito superior.

Artículo 4º. Compensación y absorción y garantía personal. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual; en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

Capítulo segundo. Organización del trabajo. Formas de contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos y ceses.

#### Sección primera. Organización del trabajo.

Artículo 5º. Organización, dirección y control de la actividad laboral. Es competencia de la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto en este convenio, con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y con la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

Por su parte, la representación legal de personas trabajadoras, conforme a la legislación vigente y lo establecido en el presente convenio, tiene atribuidas funciones de participación, asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte, entre otros, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

#### Sección segunda. Contratación.

Artículo 6º. Contratación. La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuren en el presente convenio.

1) Contrato de duración indefinida: Es el que presta sus servicios en la empresa de un modo permanente y estable, una vez superado el periodo de prueba. Es el tipo de contrato más habitualmente utilizado.

2) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. Podrán celebrarse este tipo de contratos en todos los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as empresarios/as vendrán obligados/as a preavisar por escrito a la persona trabajadora, al menos con quince días de antelación, la prórroga de los contratos de duración igual o superior a seis meses.

3) Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo deberá recoger la jornada

ris, torns i altres circumstàncies que les parts hagen acordat respecte al moment de la prestació del treball.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en els contractes a temps parcial de caràcter indefinit, d'acord amb el que s'estableix legalment, no podrà superar el 30 % de les hores ordinàries que són objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i d'aquelles complementàries no podrà excedir el percentatge definit en el primer paràgraf d'aquest article. Si per qualsevol causa se supera el percentatge esmentat, el contracte s'entendrà formalitzat a temps complet. La suma de les hores contractades i les complementàries realitzades no podrà, en cap cas, superar les d'una persona treballadora a temps complet comparable; i si es produeix aquest fet, el contracte podrà convertir-se, a opció de la persona treballadora, en un altre a temps complet.

Les persones treballadores que hagen subscrit un pacte d'hores complementàries podran, en atenció a les seues responsabilitats familiars, que es troben recollides en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, excloure fins a un màxim de dos mesos a l'any la realització d'hores complementàries, preavisant amb una antelació de quinze dies.

De la mateixa manera, el pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per la renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavis a l'empresa amb una anticipació mínima de quinze dies laborables, una vegada complits tres mesos des de la formalització.

Quan l'empresari o l'empresària haja informat de l'existència de llocs de treball vacants, les persones treballadores amb un contracte a temps complet que ho desitgen podran pactar la conversió del seu contracte en un altre a temps parcial o viceversa. Els representants legals del personal seran informats amb caràcter previ de les vacants que es produïsquen, així com dels canvis que hi haja.

En tot el que no es preveu, es farà el que disposa l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la normativa concordant.

4) Contracte de duració determinada per a la substitució de persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball. Es podran fer aquesta mena de contractes en tots els supòsits que preveu l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors.

S'haurà d'especificar en el contracte el nom, els cognoms, el lloc de treball i el grup professional de la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució.

5) Els contractes de treball anteriors, així com qualsevol altre previst legalment que s'utilitze, s'hauran de comunicar al SERVEF perquè els registre. Les empreses lliuraran als representants legals de les persones treballadores els models de contractes de treball escrits que utilitzen i també els lliuraran la còpia bàsica de cada contracte de treball que formalitzen.

Mensualment, les empreses donaran a conèixer als representants esmentats de les persones treballadores els formularis de cotització a la Seguretat Social TC-1 i TC-2 i els documents relatius a la terminació de la relació laboral i les pròrrogues dels contractes. L'incompliment d'aquesta obligació es considera una falta greu a l'efecte de ser sancionada per l'Administració laboral.

Secció tercera. Cessaments.

Article 7é. Preavis per extinció de contractes.

a) L'empresari o l'empresària s'obliga a preavisar per escrit a la persona treballadora la finalització del seu contracte de duració determinada i, si és el cas, la pròrroga d'aquest, amb l'excepció dels contractes d'interinitat, en els terminis de temps que a continuació s'indiquen:

– 15 dies, en els contractes de duració igual o superior a sis mesos.

L'incompliment del termini de preavis donarà dret a la persona treballadora a exigir una indemnització equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplert.

b) El personal que vulga ser donat de baixa al servei de l'empresa ho haurà de comunicar per escrit, almenys amb una antelació de:

– Contractes de duració determinada superior a sis mesos: 15 dies.

– Contractes de duració indefinida:

• Grups 1, 2 i 3, un mes.

• Grups 4, 5 i 6, quinze dies.

L'incompliment de la notificació escrita i dels terminis de preavis establits donarà dret a l'empresari a una indemnització equivalent a un

contratada, los horarios, turnos y demás circunstancias que las partes hayan acordado respecto al momento de la prestación del trabajo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el treinta (30) por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder del porcentaje definido en el primer párrafo de este artículo. Si por cualquier causa se superase el citado porcentaje, el contrato se entenderá formalizado a tiempo completo. La suma de las horas contratadas y las complementarias realizadas no podrá, en ningún caso, superar las de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, de producirse tal hecho el contrato podrá, a opción de la persona trabajadora, convertirse en otro a tiempo completo.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos tres meses desde su formalización.

Cuando el/la empresario/a haya informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes, las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo que lo deseen podrán pactar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial o viceversa. La representación legal del personal será informada con carácter previo de las vacantes que se produzcan, así como de los cambios habidos.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

4) Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo. Podrán celebrarse este tipo de contratos en todos los supuestos contemplados en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

5) Los anteriores contratos de trabajo, así como cualquier otro previsto legalmente que se utilice, deberán ser comunicados al SERVEF para su registro. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras los modelos de contratos de trabajo escritos que utilicen, así como harán entrega de la copia básica de cada contrato de trabajo que formalicen.

Mensualmente las empresas darán a conocer a la citada representación de las personas trabajadoras los formularios de cotización a la seguridad social TC-1 y TC-2 y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las pròrrogas de los contratos. El incumplimiento de esta obligación se considera falta grave a efectos de ser sanción por la administración laboral.

Sección tercera. Ceses.

Artículo 7º. Preaviso por extinción de contratos.

a) El/La empresario/a se obliga a preavisar por escrito a la persona trabajadora la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la pròrroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

– 15 días, en los contratos de duración igual o superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la persona trabajadora a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de:

– Contratos de duración determinada superior a seis meses: 15 días.

– Contratos de duración indefinida:

• Grupos 1, 2 y 3, un mes.

• Grupos 4, 5 y 6, quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho a la persona empresaria a una indemnización

dia de salari per cada dia de preavis incomplert. Aquesta indemnització es podrà llevar de la liquidació per saldo i quitança, a càrrec de les pagues extraordinàries i fins al límit d'aquestes.

#### Secció quarta. Empreses de treball temporal.

Article 8é. Contractació amb empreses de treball temporal. Les empreses afectades per aquest conveni, de conformitat amb la legislació vigent, podran concertar amb les empreses de treball temporal, si bé, en benefici i promoció de l'ocupació directa, i hauran d'observar els compromisos següents:

a) La contractació amb empreses de treball temporal a fi de cobrir llocs de treball, mentre dure el procés de selecció o promoció per a aquests, no podrà superar els dos mesos.

b) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'obliguen a no concertar contractes de posada a disposició, per circumstàncies de la producció, per més de sis mesos dins d'un període de dotze. Aquesta limitació s'ha d'entendre referida exclusivament a la permanència en l'empresa usuària de la persona treballadora en missió.

c) Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni pagaran a les persones treballadores en missió, quan acaben el contracte i per mitjà de l'empresa de treball temporal, una indemnització equivalent a la diferència entre la legal que hagen de cobrar a càrrec de l'empresa de treball temporal i l'equivalent a 25 dies de salari per any de servei, i es prorratejarà per mesos els períodes d'una duració inferior a l'any. El conjunt de les dues indemnitzacions no podrà superar el límit de 25 dies de salari/any de servei o de la fracció que resulte aplicant la regla de prorrateig expressada abans.

Article 9é. Qualificació professional. Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni no admetran que presten serveis en els seus centres de treball les persones treballadores que hagen posat a la seua disposició les ETT que no acrediten una qualificació professional i no hagen rebut formació en matèria de prevenció de riscos laborals, en relació amb el lloc de treball que han de cobrir. El document acreditatiu haurà d'expressar els aspectes següents:

1. Identificació del curs formatiu rebut.
2. Institució o gabinet que el va impartir.
3. Nombre d'hores invertides en l'acció formativa.

Les empreses exigiran de les ETT amb les quals signen contractes de posada a disposició de persones treballadores que en aquests, bé en el model normalitzat o en un annex a aquest, facen constar de manera expressa que les persones treballadores cedides a l'empresa usuària són retribuïdes per aquelles d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu nacional d'ETT.

#### Secció cinquena. Classificació professional.

Article 10é. Sistema de classificació professional.

##### A) Criteris generals

1. L'organització tècnica i pràctica del treball no podrà perjudicar la formació professional contínua, ni justificar o produir cap minvament en les retribucions fixes reconegudes en aquest conveni a les persones treballadores; ans al contrari, els beneficis que se'n puguem derivar s'hauran d'utilitzar de manera que millore no només l'economia de l'empresari o empresària, sinó també la de les persones treballadores.

2. Les persones treballadores afectades per aquest conveni seran enquadrades en una àrea funcional i en un grup professional. L'adscripció a l'un o l'altre determina la classificació organitzativa de cada persona treballadora en el grup professional.

3. L'acompliment de les funcions derivades d'aquesta doble adscripció defineix el contingut bàsic de la prestació laboral i delimita la mobilitat funcional.

4. En cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es farà en funció de les activitats prevalents realitzades en el grup professional que corresponga, de manera que si ho són en el grup superior, correspondrà, per tant, enquadrar-les en aquest grup superior.

B) Àrees funcionals. Les persones treballadores hauran de pertànyer a alguna de les àrees orgàniques d'activitat següents:

equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

#### Sección cuarta. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 8º. Contratación con empresas de trabajo temporal. Las empresas afectadas por el presente convenio de conformidad con la legislación vigente, podrán concertar con las empresas de trabajo temporal, si bien, en beneficio y promoción del empleo directo, deberán observar los siguientes compromisos:

a) La contratación con empresas de trabajo temporal al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para los mismos, no podrá superar los dos meses.

b) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición, por circunstancias de la producción, por más de seis meses dentro de un período de doce. Tal limitación debe entenderse referida única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria de la persona trabajadora en misión.

c) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio pagarán a las personas trabajadoras en misión, a la finalización de su contrato y a través de la empresa de trabajo temporal, una indemnización equivalente a la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la empresa de trabajo temporal y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de duración inferior al año. El conjunto de ambas indemnizaciones no podrá superar el límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrateo antes expresada.

Artículo 9º. Cualificación profesional. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio no admitirán a prestar servicios en sus centro de trabajo a aquellas personas trabajadoras puestos a su disposición por las E.T.T. que no acrediten cualificación profesional y haber recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con el puesto de trabajo a cubrir. El documento acreditativo deberá expresar los siguientes extremos:

1. Identificación del curso formativo recibido.
2. Institución o gabinete que lo impartió.
3. Número de horas invertidas en la acción formativa.

Las empresas exigirán de las E.T.T. con las que celebren contratos de puesta a disposición de personas trabajadoras que en los mismos, bien en el modelo normalizado o en anexo a este, hagan constar de modo expreso que las personas trabajadoras cedidas a la empresa usuaria son retribuidos por aquellas de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo nacional de E.T.T.

#### Sección quinta. Clasificación profesional

Artículo 10º. Sistema de clasificación profesional.

##### A) Criterios generales.

1. La organización técnica y práctica del trabajo no podrá perjudicar la formación profesional continua, ni justificar o producir merma alguna en las retribuciones fijas reconocidas en el presente convenio a las personas trabajadoras; antes al contrario, los beneficios que de ello puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejore no solo la economía del/de la empresario/a, sino también la de las personas trabajadoras.

2. Las personas trabajadoras afectados por este convenio serán encuadrados en un área funcional y en un grupo profesional. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organitzativa de cada persona trabajadora en el grupo profesional.

3. El desempeño de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional.

4. En el caso de concurrència en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades prevalentes realizadas en el grupo profesional que corresponda, de manera que si lo fueren en el grupo superior corresponderá por tanto su encuadramiento en dicho grupo superior.

B) Áreas funcionales. Las personas trabajadoras pertenecerán a alguna de las siguientes áreas orgánicas de actividad:



a) Àrea d'administració. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses les funcions relacionades amb l'obtenció de dades comptables, estadístiques, facturació, personal, així com, en general, la preparació del suport organitzatiu referent a la gestió de l'empresa.

b) Àrea comercial. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix funcions comercials relacionades amb l'àmbit exterior de l'empresa.

c) Àrea industrial. Personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses les funcions relacionades, directament o indirectament, amb la producció, sense perjudici que puga realitzar al seu torn funcions de supervisió i coordinació. Igualment, engloba el personal que, per la seua formació o experiència i aptituds professionals, exerceix en les empreses funcions complementàries a l'activitat central de producció, així com els serveis auxiliars.

### C) Grups professionals.

Factors per a l'enquadrament en els grups professionals.

En la valoració dels factors d'enquadrament es tindrà en compte:

a) L'autonomia: entesa com la dependència jeràrquica, en més o menys grau, en l'acompliment de les funcions executades.

b) La formació: concebuda com els coneixements bàsics necessaris per a poder complir la prestació laboral, la formació contínua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.

c) La iniciativa: referida al seguiment o subjecció, en més o menys grau, a directrius, pautes o normes en l'execució de les funcions.

d) El comandament: configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques, així com la capacitat d'interrelació de les funcions executades per les persones treballadores sobre les quals s'exerceix el comandament i sobre el nombre d'aquestes.

e) La responsabilitat: considerada en termes de l'autonomia, en més o menys grau, en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

f) La complexitat: ponderada com a incidència quantitativa i qualitativa i integració dels factors en les tasques o en les funcions executades.

Grups professionals. Les persones treballadores afectades per aquest conveni s'enquadraran en algun dels grups professionals que es defineixen a continuació:

#### Grup professional 1. Direcció.

Criteris generals. Els treballs o les funcions d'aquest nivell consisteixen en la realització d'activitats complexes amb finalitats definides i un alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat. La funció primordial és la de comandament que exerceix de manera directa, permanent o per delegació amb vista al rendiment, la qualitat, la disciplina i l'obtenció d'objectius.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior, o mitjançant una dilatada experiència professional.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Director/a administratiu financer.
- Director/a comercial.
- Director/a tècnic/a o director/a de laboratori en plantes de gran dimensió.

#### Grup professional 2. Comandaments i tècnics de primer nivell.

Criteris generals. Els treballs o les funcions d'aquest nivell consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques heterogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot fer tasques complexes que exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com les que consisteixen a establir i desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau mitjà o superior, o mitjançant una formació específica i/o una dilatada experiència pràctica.

a) Área de administración. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.

b) Área comercial. Personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

c) Área industrial. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción, así como los servicios auxiliares.

### C) Grupos profesionales.

Factores para el encuadramiento en los grupos profesionales.

En la valoración de los factores de encuadramiento se tendrá en cuenta:

a) La autonomía: entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación: concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa: referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautes o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando: configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por las personas trabajadoras sobre el que se ejerce el mando y sobre el número de estos.

e) La responsabilidad: apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad: ponderada como incidencia cuantitativa y cualitativa e integración de los factores en las tareas o en las funciones ejecutadas.

Grupos profesionales. Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio se encuadrarán en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

#### Grupo profesional 1. Dirección.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, responsabilidad. La función primordial es la de mando que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Director/a administrativo/a-financiero/a.
- Director/a comercial.
- Director/a técnico/a o director/a de laboratorio en plantas de gran dimensión.

#### Grupo profesional 2. Mandos y técnicos/as primer nivel.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Puede realizar tareas complejas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.



Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Cap d'administració, cap de compres o analista de sistemes informàtics.
- Cap de vendes del mercat nacional o d'exportació, tècnic en màrqueting.
- Tècnic/a i cap de producció en plantes de gran dimensió, director/a tècnic/a en plantes de xicoteta dimensió, cap de manteniment, responsable de disseny.

- Cap de laboratori en plantes de xicoteta dimensió o responsable d'àrea de laboratori en plantes de gran dimensió.

- Metges/metgesses i tècnics sanitaris titulats.

Grup professional. 3. Coordinador/a i tècnic/a.

Criteris generals. Els treballs o les funcions d'aquest nivell consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies, amb la responsabilitat de poder ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Pot fer tasques molt qualificades, sota especificacions precises i amb un cert grau d'autonomia, que tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió, equivalent a grau mitjà i/o Formació Professional de segon grau, o mitjançant una dilatada experiència pràctica.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Comercials.
- Encarregats/des de magatzem de productes acabats.
- Encarregat/des de secció de plantes de gran dimensió.
- Encarregats/des de tot el procés en plantes de xicoteta dimensió.
- Caps de taller elèctrics o mecànics en plantes de gran dimensió.

- Responsable de manteniment en plantes de xicoteta dimensió.
- Tècnic/a de laboratori o tècnic/a de disseny.

Grup professional. 4. Professionals de primer nivell.

Criteris generals. Executen tasques homogènies sota les directrius rebudes del seu superior. Poden coordinar un grup reduït de persones de la seua secció, se'n responsabilitzen dels resultats d'una part concreta i disposen d'un nivell limitat d'autonomia i iniciativa.

Formació. Posseeixen una formació equivalent a BUP, ESO, COU o Formació Professional de segon grau, o coneixements mitjançant una formació específica basada en l'experiència pràctica.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Empleat/da administratiu/va de nivell mitjà en tasques com facturació, introducció de documents comptables en ordinador, recepció amb ús d'idiomes i similars.

- Encarregat/da de la secció de mostres.
- Empleats/des de nivell mitjà d'administració comercial.
- Encarregat/da de molta d'esmalts, caps de línia d'esmaltadores, cap de tornos de forns, electromecànic/a que exerceix tasques de nivell mitjà o tècnic de laboratori.

Grup professional. 5. Professionals de segon nivell.

Criteris generals. Tasques que s'executen seguint un mètode de treball establert, precís i concret, i la seua responsabilitat està limitada als resultats del seu propi treball, que es fa amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica per part del seu superior.

Formació. Titulació, o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió, equivalent a Educació General Bàsica (EGB) o Formació Professional de primer grau (FP1), o mitjançant l'experiència professional pròpia del seu lloc.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Tasques administratives simples com arxivament, recepció sense idiomes, mecanografia, tractament de textos, etc.
- Operaris/ies de processos de molta, d'assecatge per atomització, de premsatge o extrusió, de preparació i aplicació d'esmalts, de poliment.
- El col·lectiu promotor de vendes.
- Forners/res, classificadors/res, conductors/res de carretons elevadors, tasques electromecàniques de nivell elemental o auxiliar de laboratori.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Jefe/a de administración, jefe/a de compras o analista de sistemas informáticos.

- Jefe/a de ventas del mercado nacional o de exportación, técnicos/as en marketing.

- Técnicos/as y jefe/a de producción en plantas de gran dimensión, director/a técnico/a en plantas de pequeña dimensión, jefe/a de mantenimiento, responsable de diseño.

- Jefe/a de laboratorio en plantas de pequeña dimensión o responsable de área de laboratorio en plantas de gran dimensión.

- Médicos/as y técnicos/as sanitarios/as titulados/as.

Grupo profesional. 3. Coordinadores/as y técnicos/as.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Puede realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a grado medio y/o formación profesional de segundo grado, o mediante una dilatada experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Comerciales.
- Encargado/a de almacén de productos terminados.
- Encargado/a de sección de plantas de gran dimensión.
- Encargado/a de la totalidad del proceso en plantas de pequeña dimensión.
- Jefe/a de taller eléctricos o mecánicos en plantas de gran dimensión.

- Responsable de mantenimiento en plantas de pequeña dimensión.
- Técnicos/as de laboratorio o técnicos/as de diseño.

Grupo profesional. 4. Profesionales primer nivel.

Criterios generales. Ejecutan tareas homogéneas bajo las directrices recibidas de su superior/a. Pueden coordinar un grupo reducido de personas de su sección, responsabilizándose de los resultados de una parte concreta de la misma y disponen de un limitado nivel de autonomía e iniciativa.

Formación. Poseen una formación equivalente a BUP, ESO, COU o formación profesional de segundo grado, o conocimientos mediante una formación específica basada en la experiencia práctica.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Empleado/a administrativo/a de nivel medio en tareas como facturación, introducción de documentos contables en ordenador, recepción con uso de idiomas y similares.

- Encargado/a de la sección de muestras.
- Empleados/as de nivel medio de administración comercial.

- Encargado/a de molturación de esmaltes, jefe/a de línea de esmaltadoras, jefe/a de turnos de hornos, electromecánico que desempeña tareas de nivel medio o técnicos/as de laboratorio.

Grupo profesional. 5. Profesionales segundo nivel.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de su superior/a.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica (EGB) o formación profesional de primer grado (FP1), o mediante la experiencia profesional propia de su puesto.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Tareas administrativas simples como archivo, recepción sin idiomas, mecanografía, tratamiento de textos, etc.
- Operarios/as de procesos de molienda, de secado por atomización, de prensado o extrusión, de preparación y aplicación de esmaltes, de pulido.
- Promotores/as de ventas.
- Horneros/as, clasificadores/as, conductores/as de carretillas elevadoras, tareas electromecánicas de nivel elemental o auxiliar de laboratorio.

#### Grup professional. 6. Professionals.

Criteris generals. Estaran incloses les persones treballadores que fan tasques senzilles que solen requerir un esforç físic, en processos poc o gens automatitzats. Que segueixen un mètode de treball establert, precís i concret. La seua responsabilitat és molt limitada, amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica; els seus treballs requereixen poca iniciativa i s'executen seguint instruccions molt concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència.

Formació. Les persones treballadores incloses en aquest grup tenen una formació equivalent a estudis primaris o ensenyament general bàsic, i no necessiten cap experiència professional.

Tasques. En aquest grup professional s'inclouen les activitats que, per analogia, són assimilables als exemples següents:

- Preparació de mostres.
- Tasques de retractilació.
- Preparació d'expedicions sense ús de carretó elevador.
- Operacions manuals o de màquines senzilles que no requereixen instrucció.
- Porteria, neteja i activitats subalternes

#### Article 11é. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional en el si de les empreses tindrà el límit del respecte als drets professionals i econòmics de la persona treballadora. En tot cas, s'estarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, les empreses no podran utilitzar la mobilitat funcional per a encobrir modificacions substancials de les condicions de treball ni com a represàlia contra els representants de les persones treballadores.

No es podrà invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

#### Secció sisena. Promocions i ascensos.

##### Article 12é. Sistemes de cobertura de les places vacants.

1. Les places vacants en les empreses es cobriran mitjançant els sistemes de lliure designació o de promoció interna, horitzontal o vertical, d'acord amb els criteris establerts en aquest conveni.

2. Als efectes anteriors, s'entendrà que hi ha una plaça vacant quan un lloc de treball:

- a) ha quedat lliure a conseqüència del cessament d'una persona treballadora fixa que l'estava ocupant, llevat que l'empresa l'haja amortitzat, o
- b) siga de nova creació de resultes d'una ampliació de plantilla.

Article 13é. Sistema de lliure designació per l'empresa. Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, aquesta els cobrirà mitjançant el sistema de lliure designació, que es podrà materialitzar mitjançant una ordre expressa o per la realització de tasques d'aquesta naturalesa durant sis mesos consecutius o huit alterns dins d'un període de dotze a l'efecte de consolidació del grup.

Els representants legals de les persones treballadores seran informats immediatament de les designacions i revocacions efectuades per l'empresa.

Article 14é. Sistema de promoció interna. La resta de llocs de treball es cobriran mitjançant el sistema de promoció interna de les persones treballadores que hagen estat ocupant llocs de treball en l'empresa amb anterioritat.

La promoció s'ajustarà a criteris objectius de mèrit i capacitat, i l'empresa podrà acordar que tinguen lloc les corresponents proves selectives de caràcter teoricopràctic.

La decisió empresarial sobre el procediment de promoció interna estarà precedida obligatòriament d'una consulta als representants legals dels treballadors i treballadores.

#### Secció setena. Mobilitat geogràfica.

Article 15é. Mobilitat geogràfica. En els trasllats de centre de treball a què es refereix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, tindran

#### Grupo profesional. 6. Profesionales.

Criterios generales. Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados. Que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto. Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Formación. Las personas trabajadoras incluidos en este grupo tienen una formación equivalente a estudios primarios o enseñanza general básica, no necesitando de ninguna experiencia profesional.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen las actividades que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Preparación de muestras.
- Tareas de retractilado.
- Preparación de expediciones sin uso de carretilla elevadora.
- Operaciones manuales o de máquinas sencillas que no requieren adiestramiento.
- Portería, limpieza y actividades subalternas

#### Artículo 11º. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de las empresas tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos de la persona trabajadora. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las empresas no podrán utilizar la movilidad funcional para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni como represalia contra la representación de las personas trabajadoras.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### Sección sexta. Promociones y ascensos.

##### Artículo 12º. Sistemas de cobertura de las plazas vacantes.

1. Las plazas vacantes en las empresas se cubrirán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente convenio.

2. A los efectos anteriores, se entenderá que existe plaza vacante cuando un puesto de trabajo:

- a) Hubiera quedado libre como consecuencia del cese de una persona trabajadora fija que lo viniera ocupando, salvo que la empresa lo hubiera amortizado, o
- b) fuese de nueva creación a resultas de una ampliación de plantilla.

Artículo 13º. Sistema de libre designación por la empresa. Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, que se podrá materializar bien mediante orden expresa o por la realización de tareas de esta naturaleza durante seis meses consecutivos u ocho alternos dentro de un período de doce a efectos de consolidación el grupo.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada inmediatamente de las designaciones y revocaciones efectuadas por la empresa.

Artículo 14º. Sistema de promoción interna. Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de las personas trabajadoras que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Sección séptima. Movilidad geográfica.

Artículo 15º. Movilidad geográfica. En los traslados de centro de trabajo a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores,

prioritat de permanència en el centre de treball, per ordre creixent, les persones treballadores següents:

- Les majors de 50 anys.
- Les titulars de família nombrosa.
- Les de capacitat laboral disminuïda.
- Les integrants de la representació legal de les persones treballadores.

Capítol tercer. Règim econòmic.

Secció primera. Estructura salarial

Article 16é. Estructura salarial. Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu estaran constituïdes pel salari base i els complements.

Salari base. És la part de retribució de la persona treballadora fixada per unitat de temps, sense atendre les circumstàncies que defineixen els complements personals, de lloc de treball, de qualitat o quantitat, de venciment periòdic superior al mes, en espècie o de residència. Remunera la jornada anual efectiva de treball i els descansos establits legalment.

Complements personals. Són els complements que deriven de les condicions personals de la persona treballadora, i que no es van valorar quan es va fixar el salari base. Així, per exemple, són complements personals, a més de l'antiguitat, els de títols, idiomes, coneixements especials, etc.

Complements de lloc de treball. Els que percep la persona treballadora per raó de les característiques del lloc de treball o de la manera de realitzar la seua activitat professional i que comporten una conceptualització diferent del treball corrent tingut en compte per a fixar el salari base. Així, entre altres, el complement de nocturnitat o el de penositat, perillositat i toxicitat.

Complements de qualitat o quantitat de treball. Els que la persona treballadora percep per raó d'una millor qualitat en el treball o una quantitat més gran, en forma de premis i incentius, plusos d'activitat, hores extraordinàries o altres, estiguen o no units a un sistema de retribucions per rendiment, com, per exemple, les primes o els incentius, les comissions, les hores extraordinàries o els plusos d'activitat o assistència.

De venciment periòdic superior al mes, com ara les gratificacions extraordinàries o la participació en beneficis, premis a la constància, ajudes a la formació, etc.

Secció segona.

Article 17é. Retribucions. Les retribucions de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan formades pel salari base de grup i els diversos complements.

Article 18é. Salari base de grup. S'entén per salari de grup les percepcions econòmiques que, pel concepte de salari base, hagen de percebre les persones treballadores en funció de l'enquadrament en un grup professional. Per a determinar-lo anualment, inclouen quinze pagues (dotze mensualitats i les pagues extraordinàries) computades a salari base.

Les pagues per a l'any 2022 són les que figuren en l'annex I.

També figura en l'annex I el salari base hora de grup per a l'any 2022, que té el mateix caràcter que l'anual i que és el resultat de dividir el salari base de grup any entre la jornada anual pactada, i inclou, respecte al salari base, l'import de les pagues extraordinàries i de les vacances.

Article 19é. Salari i complements. Durant el primer any 2022, les taules salarials i altres conceptes econòmics són els que figuren en l'annex I, i representen un increment del 4 % respecte de les taules de 2021.

L'augment que representen aquests increments sobre la taula de salaris de l'any respectivament precedent té el caràcter de no absorbible ni compensable.

tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, por orden creciente, las siguientes personas trabajadoras:

- Las mayores de 50 años.
- Las titulares de familia numerosa.
- Las de capacidad laboral disminuïda.
- Las integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras.

Capítulo tercero. Régimen económico.

Sección primera. Estructura salarial

Artículo 16º. Estructura salarial. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. Es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales de la persona trabajadora, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Así por ejemplo, son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.

Complementos de puesto de trabajo. Aquellos que percibe la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y que comporten conceptualización distinta del trabajo corriente tenido en cuenta para fijar el salario base. Así, entre otros, el complemento de nocturnidad o el de penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo. Aquellos que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, plusos de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento. Así, entre otros, las primas o incentivos, las comisiones, las horas extraordinarias o los plusos de actividad o de asistencia.

De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios, premios a la constancia, ayudas a la formación, etc.

Sección segunda.

Artículo 17º. Retribuciones. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio están formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

Artículo 18º. Salarios base de grupo. Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir las personas trabajadoras en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensualidades y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Las pagas para el año 2022 son las que figuren en el anexo I.

Figura igualmente en el anexo I el salario base hora de grupo para el año 2022, que tiene igual carácter que el anual, y que es el resultado de dividir el salario base de grupo año por la jornada anual pactada, incluye, respecto al salario base, el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

Artículo 19º. Salarios y complementos. Durante el año 2022 las tablas salariales y demás conceptos económicos son los que figuren en el anexo I, representando un incremento de 4 por ciento respecto las tablas de 2021.

El aumento que sobre la tabla de salarios del año respectivamente precedente representan estos incrementos tiene el carácter de no absorbible ni compensable.



**Article 20é. Complement personal d'antiguitat.**

Els augments per antiguitat consistiran en dos biennis i fins a sis quinquennis, i els imports mensuals, els que figuren en la taula de l'annex II del conveni per a l'any 2022.

**Article 21é. Plus nocturn.** El plus de nocturnitat s'abonarà segons el que s'estableix en l'annex I per a l'any 2022.

**Article 22é. Plus de perillositat, penositat i toxicitat.** A causa de l'existència de condicions perilloses, penoses i tòxiques, s'abonarà, durant l'any 2022, a les persones treballadores afectades, un total de 5,83 € per dia efectivament treballat.

Si a causa de la millora de les instal·lacions o dels procediments desapareixen les condicions de penositat, toxicitat i perillositat, es deixarà d'abonar les bonificacions esmentades.

**Article 23é. Plus de torn.** El personal que preste els seus serveis en règim de tres torns rotatius percebrà mensualment el plus que es detalla en l'annex I per a l'any 2022.

Els que presten els seus serveis en règim de dos torns continuats de dilluns a diumenge percebran, igualment, amb periodicitat mensual, el plus que es detalla en l'annex I l'any 2022.

En els dos casos, aquests plusos seran compensables i absorbibles amb les primes que haja estat percebent el personal esmentat.

**Article 24é. Pagament de complements al personal de nou ingrés.** El personal de nou ingrés percebrà, una vegada transcorregut un termini d'adaptació de 30 dies, o abans si aconsegueix el rendiment habitual de la secció, els complements de quantitat, qualitat i lloc de treball que tinguen la resta dels integrants de la secció a la qual s'incorporen; en tot cas, se n'exceptuen els complements de caràcter personal.

**Article 25é. Pagues. Pagues extraordinàries.** Les pagues extraordinàries d'estiu i de Nadal seran de trenta dies i es pagaran sobre la base de la columna «mensual i pagues» de les taules de l'annex I del conveni per a l'any 2022; i, si és el cas, s'incrementaran amb la mitjana de les percepcions salarials restants obtingudes en una jornada normal en els sis mesos naturals anteriors al pagament.

Per al càlcul d'aquesta mitjana es prendran, si és el cas, les percepcions salarials corresponents al període de vacances.

En els supòsits d'accidents de treball amb una lesió que comporte una intervenció quirúrgica o l'hospitalització, o de malaltia professional, o suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural, aquesta mitjana es calcularà sobre els últims 90 dies treballats. En el supòsit de baixa per incapacitat temporal derivada d'una malaltia comuna o d'un accident no laboral, per a calcular la mitjana dels dies en què es trobe en aquesta situació, es prendrà com a base el salari conveni més l'antiguitat.

Les dues pagues seran prorratejables per dotze mesos; la fracció de setmana treballada s'entén com a unitat completa.

Els períodes de meritació seran els següents: estiu, de l'1 de juliol al 30 de juny de l'any en què s'haja de pagar; Nadal, de l'1 de desembre al 30 de novembre de l'any en què s'haja de pagar.

La paga d'estiu s'abonarà l'últim dia hàbil de la primera quinzena del mes de juliol, i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre.

**Article 26é. Paga «fi d'exercici».** La paga denominada de fi d'exercici es pagarà sobre la base de la columna «mensual i pagues» de la taula de l'annex I per a l'any 2022.

Als imports respectivament resultants, cal afegir-hi el corresponent augment per antiguitat.

Aquesta paga serà prorratejable com les de l'article precedent, i s'haurà de pagar abans del dia 31 de març de l'any següent al de meritació. El període de meritació serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a la data de pagament.

Les persones treballadores amb un contracte temporal tindran dret a percebre aquesta paga en proporció al temps treballat a partir de l'1 de gener de l'any de meritació.

**Artículo 20º. Complemento personal de antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales, los que figuran en la tabla del anexo II del convenio para el año 2022.

**Artículo 21º. Plus nocturno.** El plus de nocturnidad se abonará según lo establecido en el anexo I para el año 2022.

**Artículo 22º. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad.** En razón a la existencia de condiciones peligrosas, penosas y tóxicas, se abonará, durante 2022, a las personas trabajadoras afectados un total de 5,83 € por día efectivamente trabajado.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

**Artículo 23º. Plus de turno.** El personal que preste sus servicios en régimen de tres turnos rotativos percibirá mensualmente el plus que se detalla en el anexo I para el año 2022.

Quiénes presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán igualmente con periodicidad mensual el plus que se detalla en el anexo I el año 2022.

En ambos casos estos plusos serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo el citado personal.

**Artículo 24º. Pago complementos al personal de nuevo ingreso.** El personal de nuevo ingreso, percibirá, transcurrido un plazo de adaptación de 30 días, o antes si alcanza el rendimiento habitual de la sección, los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, que tengan el resto de las y los integrantes de la sección a la que se incorporen; en todo caso, se exceptúan los complementos de carácter personal.

**Artículo 25º. Pagas extraordinarias.** Las pagas extraordinarias de verano y navidad serán de treinta días y se pagarán sobre la base de la columna «mensual y pagas» de las tablas del anexo I del convenio para el año 2022, incrementándose, en su caso, con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al período de vacaciones.

En los supuestos de accidentes de trabajo, con lesión que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. En el supuesto de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario convenio más antigüedad.

Ambas pagas seran prorratejables por doce meses, entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

Los períodos de devengo serán los siguientes: verano, de 1 de julio a 30 de junio del año en que deba pagarse; navidad, de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año en que deba pagarse.

La paga de verano se abonará el último día hábil de la primera quinzena del mes de julio y la de navidad, antes del día 15 de diciembre.

**Artículo 26º. Paga «fin de ejercicio».** La paga denominada de fin de ejercicio se pagará sobre la base de la columna «mensual y pagas» de la tabla del anexo I para el año 2022.

A los importes respectivamente resultantes, hay que añadir el correspondiente aumento por antigüedad.

Esta paga será prorrateable de igual forma que las del artículo precedente y se deberá pagar antes del día 31 de marzo del año siguiente al de devengo. El período de devengo será de 1º de enero a 31 de diciembre del año anterior a la fecha de pago.

Las personas trabajadoras con contrato temporal tendrán derecho a percibir esta paga en proporción al tiempo trabajado a partir de 1 de enero del año de devengo.



Article 27é. Pagament del salari. El salari es pagarà en la forma i amb la periodicitat que s'estableix en la legislació vigent, encara que, i sense perjudici d'aquella, es respectaran els usos i costums de cada empresa.

En el cas de pagament mensual, la persona treballadora podrà sol·licitar quinzenalment una bestreta la quantia de la qual no serà superior al 90 % les quantitats meritedes. La concessió d'aquestes bestretes serà obligatòria per a l'empresa.

L'interés per mora en el pagament del salari serà del 10 % del que es deu.

Article 28é. Liquidació.

Quan siga baixa en l'empresa, i només a aquest efecte, el càlcul de la liquidació que corresponga cobrar a la persona treballadora per les vacances anuals de què no haja gaudit es farà sobre 35 dies naturals.

Secció tercera. Percepcions extrasalarials.

Article 29é. Plus de transport i distància. Les empreses pagaran a les persones treballadores un suplement en concepte de millora del plus de transport i el plus de distància, per un import de 8,06 € per dia efectivament treballat l'any 2022. Aquests suplementes es pagaran sense distinció de grups professionals i amb caràcter no absorbible ni compensable, ni computable en la mitjana per al càlcul de pagues i vacances.

Article 30é. Dietes i despeses de viatge. Les despeses que s'originen al treballador o la treballadora quan siga necessari que preste serveis en una localitat diferent d'aquella on habitualment desenvolupa la seua activitat, es compensaran d'acord amb les normes següents:

Dieta: suposa una quantitat de meritació diària equivalent a 37,08 € en 2022, a fi de satisfer les diverses despeses que ocasione l'estada fora de la localitat habitual de treball, quan de manera eventual es considere necessari aquest desplaçament.

No és desplaçament el realitzat al lloc situat a menys de deu quilòmetres del centre habitual de treball o del domicili de la persona treballadora.

Si el treballador o la treballadora torna a pernoctar al seu domicili, només reportarà mitja dieta, que equival a 14,24 € en 2022.

Despeses de locomoció: en els casos en què, per necessitats del servei, el treballador o la treballadora utilitze el seu vehicle particular per a cobrir els desplaçaments necessaris per a l'acompliment de la seua tasca, s'abonarà una quantitat en concepte de compensació per despeses de locomoció equivalent a 0,31 € en 2022, per cada quilòmetre recorregut.

Es respectaran els usos o costums que es tinguen establits en cada empresa.

Capítol quart. Jornada laboral, vacances i llicències.

Article 31é. Jornada de treball.

1. La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, amb un còmput anual màxim de 1.776 hores.

Es respectaran les jornades de treball efectiu inferiors que s'estiguen realitzant.

2. Distribució de la jornada. Es podrà variar, amb l'acord previ entre la representació legal de les persones treballadores i la direcció de l'empresa, el mòdul setmanal de 40 hores. En aquest acord es determinaran els horaris diaris i la vigència d'aquests, i s'hauran d'especificar les causes de la modificació del mòdul de jornada.

En l'empresa es podrà pactar un percentatge màxim i mínim de la jornada anual de treball per a distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any, i podrà afectar l'horari diari, setmanal o mensual, però sense que pugua superar la jornada anual màxima pactada. A falta de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10 % de la jornada de treball.

Per a distribuir irregularment la jornada, l'empresari o l'empresària haurà de preavisar la persona treballadora sobre la modificació amb una antelació no inferior a una setmana respecte de la implantació total o parcial. En el cas que la distribució irregular de la jornada genere excessos de treball en favor de la persona treballadora sobre l'anual pactada,

Artículo 27º. Pago del salario. El salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente, si bien, y sin perjuicio de aquella, se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, la persona trabajadora podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90 % de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para la empresa.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 % de lo adeudado.

Artículo 28º. Finiquito.

Quando se cause baja en la empresa, y a esos solos efectos, el cálculo de la liquidación que le corresponda cobrar a la persona trabajadora por las vacaciones anuales no disfrutadas se realizará sobre 35 días naturales.

Sección tercera. Percepciones extrasalariales.

Artículo 29º. Plus transporte y distancia. Las empresas pagarán a las personas trabajadoras un suplido en concepto de mejora del plus de transporte y plus de distancia, por importe de 8,06 € por día efectivamente trabajado en el año 2022. Estos suplidos se pagarán sin distinción de grupos profesionales y con carácter no absorbible ni compensable, ni computable en el promedio para el cálculo de pagas y vacaciones.

Artículo 30º. Dietas y gastos de viaje. Los gastos que se le originen a la persona trabajadora cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

Dieta: supone una cantidad de devengo diario, equivalente a 37,08 € en 2022, a fin de satisfacer los distintos gastos que ocasione la estancia fuera de la localidad habitual de trabajo, cuando de forma eventual se considere necesario su desplazamiento.

No es desplazamiento el realizado al lugar situado a menos de diez kilómetros del centro habitual de trabajo o del domicilio de la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora vuelve a pernoctar a su domicilio, solo devengará media dieta, que equivale a 14,24 € en 2022.

Gastos de locomoción: en los casos en los que por necesidades del servicio la persona trabajadora utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,31 € en 2022, por cada kilómetro recorrido.

Se respetarán los usos o costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

Capítulo cuarto. Jornada laboral, vacaciones y licencias.

Artículo 31º. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo de 1.776 horas.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengán realizando.

2. Distribución de la jornada. Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En la empresa se podrá pactar un porcentaje máximo y mínimo de la jornada anual de trabajo para distribuirse de manera irregular a lo largo del año, pudiendo afectar al horario diario, semanal o mensual pero sin que pueda superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Para distribuir irregularmente la jornada, el/la empresario/a deberá preavisar a la persona trabajadora la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo en favor de la persona trabajadora sobre la anual pactada, vendrá la

l'empresa estarà obligada a compensar-la en un temps equivalent de descans, que s'agruparà, per a gaudir-ne, en dies complets.

En les empreses en què, amb caràcter habitual, es treballa de dilluns a divendres, es mantindrà aquest règim, sense perjudici del que es preveu en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Còmput del temps de treball. El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària la persona treballadora es trobe en el seu lloc de treball. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hauran de passar dotze hores.

Article 32é. Tornos de treball. El treball en règim de tres tornos i rotatius estarà organitzat de manera que en cada empresa les persones treballadores facen la jornada pactada i gaudisquen necessàriament del descans preceptiu mitjançant, si és el cas, el corretorns corresponent.

Quant a això, i per a la implantació dels calendaris de tornos, es tindrà en compte l'Acord de data 28 de maig de 1984, de la comissió mixta del conveni.

Article 33é. Hores extraordinàries. Les hores extraordinàries es faran sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diverses modalitats de contractació previstes legalment, i es mantindrà l'acord de supressió d'hores extraordinàries habituals.

La realització d'hores extraordinàries per a la recuperació de la producció corresponent per acumulació de dies festius es farà de manera voluntària i mitjançant un acord entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores o els representants legals. Aquestes hores tindran el caràcter d'estructurals.

La direcció informará mensualment els comitès d'empresa o els delegats de personal sobre les hores extres de cada grup professional (pactada, estructural, de manteniment, per períodes punta de producció, per absències imprevistes, per causes de força major i per altres causes) realitzades durant el mes precedent.

Hores extraordinàries per força major. Amb la finalitat d'aclarir els problemes que puguin sorgir en relació amb el que s'ha d'entendre sobre el que estableix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a previndre o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, a l'efecte de l'obligació de realització d'hores extraordinàries de personal de manteniment, les parts signants manifesten que es consideren com a tals:

- Els danys mecànics o elèctrics greus que puguin paralitzar el forn o impedir-ne el funcionament normal.
- Les avaries causades per incendis, catàstrofes o similars.
- Les avaries que es produïsquen en altres seccions i que, si no es reparen, impediran el desenvolupament normal de la producció.

Sempre que el comitè d'empresa o els delegats de personal constaten que l'empresa, de manera intencionada, ha provocat un retard no proporcionat en la reparació de l'avaria, no serà obligatòria la realització d'hores extraordinàries.

Tot això llevat d'un acord diferent de les parts.

Article 34é. Vacances. El personal gaudirà d'unes vacances anuals de vint-i-cinc (25) dies laborables (efectius), retribuïts segons el salari mitjà en la jornada normal en els tres mesos anteriors a la data en què comence a gaudir-ne. Si per al càlcul de la mitjana s'han de considerar mesos anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les remuneracions corresponents a aquests mesos, s'incrementaran a l'efecte de calcular el tant per cent de l'increment que resulte del conveni.

En el supòsit d'accident de treball que comporte una intervenció quirúrgica o l'hospitalització, o de malaltia professional, aquesta mitjana es calcularà sobre els 90 dies últims realment treballats.

El període de vacances es gaudirà preferentment en els mesos de juny, juliol, agost, setembre i octubre, i necessàriament les vacances hauran d'estar concloses abans del 31 de desembre.

El calendari s'establirà de comú acord entre els representants legals de les persones treballadores, els delegats sindicals i l'empresa, i haurà d'estar necessàriament elaborat i exposat dins de l'últim trimestre anterior a l'any de gaudi o, en tot cas, ser conegut per la persona treballadora dos mesos abans de l'inici del període vacacional que li corresponga.

empresa obligada a compensarla en tiempo equivalente de descanso que se agrupará para su disfrute en días completos.

En las empresas en que, con carácter habitual, se venga trabajando de lunes a viernes se mantendrá este régimen, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cómputo del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán doce horas.

Artículo 32º. Turnos de trabajo. El trabajo en régimen de tres turnos y rotativos, estará organizado de forma que en cada empresa las personas trabajadoras realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el correspondiente corretornos.

A este respecto y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión Mixta del convenio de fecha 28 de mayo de 1984.

Artículo 33º. Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, manteniéndose el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales.

La realización de horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

La Dirección informará mensualmente a los comités de empresa o delegados/as de personal acerca de las horas extras de cada grupo profesional (pactada, estructural, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causas de fuerza mayor y por otras causas), realizadas durante el mes precedente.

Horas extraordinarias por fuerza mayor. Con la finalidad de clarificar los problemas que puedan surgir en relación con lo que debe entenderse sobre lo que establece el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, a efectos de la obligación de realización de horas extraordinarias de personal de mantenimiento, las partes firmantes manifiestan que se consideran como tales:

- Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.
- Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares.
- Las averías que se produjeran en otras secciones, y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción.

Siempre que se constate por el comité de empresa o delegados/as de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

Artículo 34º. Vacaciones. El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de veinticinco (25) días laborables (efectivos), retribuidos según el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute. Si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la entrada en vigor del convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos del cálculo en el tanto por ciento del incremento que resulte del convenio.

En el supuesto de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes del 31 de diciembre.

El calendario será establecido de común acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras, los/as delegados/as sindicales y la empresa, debiendo estar necesariamente elaborado y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute o, en todo caso, ser conocido por la persona trabajadora antes de dos meses al inicio del período vacacional que le corresponda.



Les vacances començaran els dilluns o el primer dia de mes sempre que reunisquen la condició de ser efectius de treball. Llevat d'un pacte en contra, es podran dividir en dos períodes, un dels quals no podrà ser inferior a quinze dies. Els torns per a gaudir de les vacances seran rotatius, de manera que passarà a l'últim lloc de preferència per a triar torn el personal que haja triat en primer lloc l'any anterior, i així successivament, llevat d'un pacte en contra.

La baixa per incapacitat temporal suspén o ajorna el gaudi de les vacances, depenent de si ja s'ha iniciat o no, respectivament. La data per a reprendre-les o iniciar-les es pactarà entre l'empresa i la persona treballadora, i caldrà respectar, en tot cas, el que disposa l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors vigent.

En el cas que les vacances no s'abonen anticipadament, l'empresa concedirà, a petició de la persona treballadora, bestretes que poden arribar al 90 % del salari, i es regularitzaran posteriorment en la nòmina mensual.

Article 35é. Llicències. S'estableixen les següents:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni, i es podrà sol·licitar una llicència no retribuïda fins a un màxim d'un mes.

b) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins del mateix municipi i tres dies per trasllat a una altra població.

c) Tres dies en cas de defunció del cònjuge, fills o pares de l'un o l'altre cònjuge i dos quan la contingència de defunció afecte parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

d) Tres dies en cas d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca el repòs domiciliari del cònjuge, els fills o els pares, i dos dies quan afecte parents del segon grau de consanguinitat o afinitat.

Així mateix, tindrà dret a aquest permís el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni al qual el metge certifique la necessitat d'acompanyar un/a familiar, malalt/a greu, del grau de consanguinitat o afinitat assenyalat en aquest mateix apartat.

e) Tres dies en cas de naixement de fill/a per a les persones treballadores que no tinguen coberts els períodes mínims de cotització establits en la legislació vigent per a ser beneficiàries de la prestació per naixement i cura de menor.

f) Quatre dies quan, per motiu dels fets previstos en els apartats c, d i e, el personal afectat haja de fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província de la seua residència habitual, casual o transitòria. Quan el desplaçament pels motius anteriors ho siga fora del territori espanyol, el permís serà de cinc dies.

g) El dia del bateig o la primera comunió de fills/es, nets/es o germans/es.

h) El dia del matrimoni de fills/es, nets/es, pare o mare, germans/es i germans/es polítics/ques.

i) Dos dies retribuïts per al primer examen de conduir de les categories A o B. Els altres dies de l'examen, així com per a altres convocatòries o exàmens, si és el cas, sense retribuït. Per al primer examen de la resta de les categories de conduir, un dia retribuït.

j) Els dies necessaris per a assistir a exàmens, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

k) A l'ampliació, amb caràcter de no retribuït, del permís previst en l'apartat d d'aquest article, en els supòsits de malaltia greu degudament acreditada i mentre dure aquesta situació.

l) El temps necessari per a assistir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social, amb el volant o justificant previ del metge de medicina general de la Seguretat Social.

m) El temps necessari per a assistir a la consulta del metge de medicina general de la Seguretat Social, sempre que la persona treballadora acredite que el metge ha emés un volant de remissió a l'especialista.

n) Fins a 40 hores anuals per a acompanyar el cònjuge o familiar, dins del primer grau de consanguinitat, a tractaments oncològics, administrats en un centre hospitalari o ambulatori. La necessitat d'acompanyar el malalt haurà de ser certificada pel metge responsable del tractament.

Totes les llicències previstes en aquest article seran retribuïdes a salari real i serà necessària l'acreditació documental del fet causant amb caràcter previ, sempre que siga possible.

Las vacaciones comenzarán en lunes o primero de mes siempre que reúnan la condición de ser efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, podrá dividirse en dos periodos de disfrute, uno de los cuales no podrá ser inferior a quince días. Los turnos para el disfrute de vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

La baja por incapacidad temporal suspende o aplaza el disfrute de las vacaciones, según se hubiera iniciado o no respectivamente. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y la persona trabajadora, debiéndose estar, en todo caso, a lo dispuesto en el Art. 38.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición de la persona trabajadora, anticipos de hasta el 90 % del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

Artículo 35º. Licencias. Se establecen las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida hasta un máximo de un mes.

b) Dos días por traslado del domicilio habitual dentro del mismo municipio y tres días por traslado a otra población.

c) Tres días en caso fallecimiento del o de la cónyuge, hijos/as o padres/madres de uno/a u otro/a cónyuge y dos cuando la contingencia de fallecimiento afectara a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del o de la cónyuge, hijos/as o padres/madres y dos días cuando afecte a parientes del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, tendrá derecho a este permiso el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio al que el o la médico/a certifique la necesidad de acompañar a un/a familiar, enfermo/a grave, del grado de consanguinidad o afinidad señalado en este mismo apartado.

e) Tres días en caso de nacimiento de hijo/a para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarias de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

f) Cuatro días cuando por motivo de los hechos previstos en los apartados c), d) y e), el personal afectado necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su residencia habitual, casual o transitoria. Cuando el desplazamiento por los motivos anteriores lo sea fuera del territorio español el permiso será de cinco días.

g) El día del bautizo o primera comunió de hijos/as, nietos/as o hermanos/as.

h) El día del matrimonio de hijos/as, nietos/as, padre o madre, hermanos/as y hermanos/as políticos/as.

i) Dos días retribuidos para el primer examen de conducir de las categorías A ó B. Los otros días del examen así como para, en su caso, otras convocatorias o exámenes, sin retribuït. Para el primer examen del resto de las categorías de conducir un día retribuït.

j) Los días necesarios para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k) A la ampliación, con carácter de no retribuït, del permiso previsto en el apartado d de este artículo, en los supuestos de enfermedad grave debidamente acreditada y mientras dure esta situación.

l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del o de la médico/a de medicina general de la Seguridad Social.

m) El tiempo necesario para asistir a la consulta del/de la médico/a de medicina general de la Seguridad Social, siempre que la persona trabajadora acredite que aquel ha emitido volante de remisión al/a la especialista.

n) Hasta 40 horas anuales para acompañar al o a la o el cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, administrada en centro hospitalario o ambulatorio. La necesidad de acompañar a la persona enferma deberá ser certificada por el/la médico/a responsable del tratamiento.

Todas las licencias contempladas en el presente artículo serán retribuïdas a salario real, siendo necesaria la acreditación documental del hecho causante con carácter previo, siempre que fuera posible.



Per a fer ús de qualsevol de les llicències assenyalades, serà requisit necessari aportar a l'empresa una justificació documental de la causa que genera el dret a la llicència.

Les llicències previstes en aquest article es consideren aplicables a les parelles de fet legalment inscrites, a l'empara de la Llei 12/2001 de la Generalitat Valenciana, en el Registre administratiu d'unions de fet de la Comunitat Valenciana. Amb caràcter previ a la disposició de la llicència, haurà de constar en l'empresa una còpia certificada del registre.

Article 36é. Estudis acadèmics. El personal que realitze estudis per a l'obtenció d'una titulació professional o acadèmica tindrà dret als permisos retribuïts que estableix l'article 35 j d'aquest conveni.

Així mateix, tindrà dret preferent per a triar tornos de treball o a l'adaptació de la seua jornada ordinària de treball per a l'assistència a classes o, en un altre cas, a la concessió del permís de formació o perfeccionament amb reserva de lloc de treball per a la mateixa finalitat, així com a transformar voluntàriament i transitòriament el seu contracte en un altre a temps parcial.

Els treballadors i les treballadores que es troben en aquesta situació hauran d'acreditar davant de l'empresa la formalització i el pagament de la matrícula i la qualificació de suficient o equivalent a la finalització del curs acadèmic per a gaudir de les previsions del paràgraf segon en el curs següent.

En els estudis universitaris o d'altres que es cursen pel sistema de crèdits, per a poder gaudir de les previsions del paràgraf segon, la persona treballadora haurà d'acreditar haver complert les normes de permanència i rendiment acadèmic que per a cada any estableix la universitat de què es tracte.

#### Capítol cinqué. Conciliació de la vida laboral i familiar.

Article 37é. Suspensió del contracte per cura de menor, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un/a menor de nou mesos i adopció o acolliment.

a) El naixement, que comprén el part i l'atenció de la persona menor de edat de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per a complir els deures d'atenció que preveu l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja d'estar hospitalitzat després del part, el període de suspensió es pot computar, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat requerisca, per alguna condició clínica, hospitalització després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà tants dies com el nascut estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegue reglamentàriament.

En el cas de defunció del fill o la filla, el període de suspensió no resultarà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per l'atenció de la persona menor, una vegada transcorregudes les sis primeres setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals per a gaudir de manera acumulada o interrompuda, i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins

Para hacer uso de cualquiera de las licencias señaladas será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas, al amparo de la Ley 12/2001 de la Generalidad Valenciana, en el registro administrativo de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo a la disposición de la licencia deberá constar en la empresa copia certificada del registro.

Artículo 36º. Estudios académicos. El personal que realice estudios para la obtención de titulación profesional o académica, tendrá derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 35 j) de este convenio.

Asimismo, tendrá derecho preferente para elegir turnos de trabajo o a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a clases o, en otro caso, a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto de trabajo para el mismo fin, así como a transformar voluntaria y transitoriamente su contrato en otro a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras que se encuentren en esta situación deberán acreditar ante la empresa la formalización y pago de la matrícula y la calificación de suficiente o equivalente a la finalización del curso académico, para disfrutar de las previsions del párrafo segundo en el curso siguiente.

En los estudios universitarios u otros que se cursen por el sistema de créditos, para poder disfrutar de las previsions del párrafo segundo, la persona trabajadora deberá acreditar haber cumplido con las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la universidad de que se trate.

#### Capitulo quinto. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 37º. Suspensión del contrato por cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de edad de nueve meses y adopción o acogimiento.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del o de la progenitor/a distinto/a de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del/de la otro/a progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los/as progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro



a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si és el cas, de l'acumulació d'aquests períodes s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre/a progenitor/a.

Es podrà gaudir de la suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i segons es determine reglamentàriament.

El treballador o la treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos progenitors que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. S'haurà de gaudir de sis setmanes a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un/a mateix/a menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en el mateix treballador o treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si és el cas, de l'acumulació d'aquests períodes s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador o la treballadora afectat, en els termes que reglamentàriament es determinen.

En els casos d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual del treballador o la treballadora, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

El treballador o la treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o la filla en el naixement, l'adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors tindrà una duració addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. Serà procedent una ampliació igual en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicie la suspensió del contracte per part o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

b) Llicència per maternitat. El període legal de suspensió del contracte per maternitat queda incrementat en dues setmanes addicionals que tindran la consideració de permís retribuït.

Durant aquest període addicional de dues setmanes, la treballadora percebrà el 100 % del seu salari. Aquest temps addicional es considerarà com a treballat a l'efecte de càlcul de pagues extraordinàries.

semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los/as dos progenitores/as que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrompida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un/a mismo/a menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno/a de los/as progenitores/as. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

b) Licencia por maternidad. El período legal de suspensión del contrato por maternidad queda incrementado en dos semanas adicionales que tendrán la consideración de permiso retribuïdo.

Durante este período adicional de dos semanas la trabajadora percibirá el ciento por ciento de su salario. Este tiempo adicional se considerará como trabajado a efectos de cálculo de pagas extraordinarias.



c) Els treballadors i les treballadores podran unir els períodes de suspensió del contracte esmentats, als quals en cada cas tinguen dret, a les vacances. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que, per aplicació d'aquest precepte, li corresponga quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

d) Les persones treballadores tenen dret al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part que s'hagen de fer dins de la jornada de treball.

e) Condicions de treball durant l'embaràs. L'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació que es refereix en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguen afectar la salut de les treballadores o del fetus, mitjançant una adaptació de les condicions o el temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de l'esmentada llei.

#### f) Lactància.

En els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del 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.

Els treballadors i les treballadores que tinguen dret a aquesta reducció de jornada diària la podran substituir, quan vulguen, per un període de temps de permís retribuït equivalent a un total de 14 dies naturals consecutius que hauran d'unir al període de suspensió del contracte. El dret a l'acumulació es vincula a la prestació efectiva del treball fins que el/a menor complisca els nou mesos.

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

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

Article 38é. Guarda legal Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un huitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requerisca encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugua valdre per si mateix i que no exercisca cap activitat retribuïda.

Segons el que estableix l'article 37.6 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en la Llei 39/1999 de conciliació de la vida laboral i familiar, s'entén per jornada ordinària de cada persona treballadora els dies de la setmana i, dins d'aquests, els moments del dia en els quals la persona treballadora té planificada l'obligació de treballar, excepte que hi haja un pacte en contra entre empresa i persona treballadora.

#### Article 39é. Excedència per cura de fill i familiars.

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un període d'excedència d'una duració no superior a tres anys per a atendre cada fill,

c) Las personas trabajadoras podrán unir los citados periodos de suspensión del contrato, a los que en cada caso tengan derecho, a las vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) Las personas trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

#### f) Lactancia.

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

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 14 días naturales consecutivos que deberán unir al periodo de suspensión del contrato. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el/la menor cumpla los nueve meses.

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

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

Artículo 38º. Guarda legal. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada persona trabajadora aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que la persona trabajadora tiene planificada la obligación de trabajar, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora.

#### Artículo 39º. Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los

tant biològic com adoptat, o, en cas d'acolliment, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

El naixement d'un fill posterior dona dret a un nou període d'excedència i posa fi a aquell de què s'estava gaudint. La persona treballadora excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

Excedència per cura de familiars. També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys els treballadors i les treballadores per a atendre un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugua valdre per si mateix i que no exercisca cap activitat retribuïda.

La persona treballadora excedent durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

El personal en situació d'excedència haurà de sol·licitar el reingrés, com a mínim, un mes abans de la finalització d'aquesta.

Si l'empresa ha contractat una persona treballadora en substitució de la que va sol·licitar l'excedència, la contractada tindrà la condició d'interina, i s'extingirà el contracte quan acabe l'excedència.

#### Capítol sisé. Igualtat d'oportunitats i no-discriminació.

Article 40é. Igualtat d'oportunitats Principis generals. Les organitzacions signants d'aquest conveni han de garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això s'acorden els objectius sectorials generals següents:

a) Establir directrius quant a l'elaboració, l'estructura i el procediment dels plans d'igualtat.

b) Constituir la comissió sectorial per a la igualtat i no-discriminació i atribuir-li les competències que s'assenyalen en l'article 47é d'aquest conveni a l'efecte que pugua desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

#### Article 41é. Plans d'igualtat.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors i les treballadores de la manera que es determine en la legislació laboral.

Les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat en les empreses, tinguen un centre de treball o més, que superen el nombre de treballadors i treballadores que en cada moment establisca la legislació vigent per a tindre aquesta obligació (actualment, article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). A l'efecte de quantificar el nombre de treballadors i treballadores que hi ha en l'empresa, se seguiran les regles que estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, o la norma que el substituïska.

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

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

Article 42é. Concepte dels plans d'igualtat. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que tendeixen a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat hauran de fixar els objectius concrets d'igualtat que cal assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a

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

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo período de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. La persona trabajadora excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuïda.

La persona trabajadora excedente durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a una persona trabajadora en sustitución del que solicitó excedencia, el/la contratado/a tendrá la condición de interino/a, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

#### Capítulo sexto. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 40º. Igualdad de oportunidades. Principios Generales. Las organizaciones firmantes del presente convenio, garantizarán que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello se acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad.

b) Constituir la comisión sectorial para la igualdad y no discriminación y atribuir a la misma las competencias que se señalan en el artículo 47º del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

#### Artículo 41º. Planes de igualdad.

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

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

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

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

Artículo 42º. Concepto de los planes de igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así





assolir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Article 43é. Diagnòstic de situació Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat, es negociarà un diagnòstic de situació en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat seguint el procediment establert en la legislació vigent en cada moment. La finalitat d'aquest diagnòstic serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball i amb referència especial a matèries com l'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i la promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones sense una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar aquests objectius.

Article 44é. Objectius dels plans d'igualtat Hauran de consistir en mesures d'acció positiva quan s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes sense justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquests objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a assolir-los, estaran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i la promoció professional, les condicions retributives i de jornada, la conciliació de la vida familiar, etc.

Article 45é. Competències de les empreses i els representants de les persones treballadores en l'elaboració dels plans d'igualtat.

Serà competència de la comissió negociadora del pla d'igualtat realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprenga d'aquest diagnòstic serà facilitada a l'efecte d'informar els representants dels treballadors i les treballadores.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses hauran de negociar amb els representants dels treballadors i les treballadores el pla d'igualtat corresponent, sense que això prejutge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si és el cas, s'hagen d'adoptar dependran sempre del diagnòstic previ i del fet que s'hagen constatat en l'empresa situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada implantat el pla d'igualtat en l'empresa, s'informarà als representants dels treballadors i les treballadores amb caràcter anual sobre l'evolució d'aquest, llevat que el pla establisca una periodicitat inferior, de manera que aquests últims podran emetre un informe sí així ho estimen oportú.

Els plans d'igualtat, sense perjudici dels terminis de revisió que es puguen preveure de manera específica i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i els objectius establerts, s'hauran de revisar en la resta de supòsits que preveu la legislació vigent.

Article 46é. Comissió per a la igualtat d'oportunitats i no-discriminació En el trimestre següent al de la publicació d'aquest conveni es constituirà la «comissió per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació», integrada per la representació empresarial i els sindicats signants del conveni.

Per a l'acompliment adequat de les seues cometes, la comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Serán funciones d'aquesta comissió les següents:

1. Vetlar perquè tant les dones com els homes gaudisquen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i desenvolupament del treball.

2. Vetlar perquè les dones tinguen la mateixa equiparació que els homes en tots els aspectes salarials, de manera que amb treballs del mateix valor sempre tinguen una retribució igual.

3. Vetlar perquè les dones, en igualtat de condicions, tinguen les mateixes oportunitats que els homes en casos d'ascensos i funcions de més responsabilitat.

4. Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 43º. Diagnóstico de situación. Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Artículo 44º. Objetivos de los planes de igualdad. Habrán de consistir en medidas de acción positiva cuando se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Artículo 45º. Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la comisión negociadora del plan de igualdad realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Los planes de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deberán revisarse en el resto de supuestos contemplados en la legislación vigente.

Artículo 46º. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación. En el trimestre siguiente al de la publicación de este convenio, se constituirá la «comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.

2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor siempre tengan igual retribución.

3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector



5. Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la comissió mixta.

6. Podrà elaborar, si així es convé, un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ús de les dones, que s'haurà de fer per mitjà de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni, i per a la qual cosa caldrà que les dades es presenten en aquesta última desagregades per gènere.

Capítol seté. Persones treballadores víctimes de violència de gènere, violència, víctimes de terrorisme o discapacitat

Article 47é. Persones treballadores víctimes de violència de gènere, violència, víctimes de terrorisme o discapacitat

A. La persona treballadora víctima de violència de gènere o violències sexuals tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establits per a la reducció de jornada per guarda legal en l'Estatut dels Treballadors i aquest conveni.

B. Els treballadors i les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere, violències sexuals o de terrorisme que es veguen obligats a abandonar el lloc de treball en la localitat on estaven prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a les persones treballadores les vacants que hi haja en el moment en qüestió o les que es puguen produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora.

Acabat aquest període, els treballadors i les treballadores podran optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'obligació de reserva esmentada.

Així mateix, per a fer efectiu el seu dret de protecció a la salut, les persones treballadores amb discapacitat que acrediten la necessitat de rebre fora de la seua localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seua discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què siga més accessible aquest tractament, en els termes i les condicions que estableixen els paràgrafs anteriors per a les persones treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme.

C. El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la persona treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual. El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereisca la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de diu mesos.

D. El contracte de treball es podrà extinguir de conformitat amb el que disposa l'article 49 de l'ET, per decisió de la persona treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.

F. S'entén per persona treballadora víctima de violència de gènere a l'efecte que preveu aquest conveni la declarada expressament com a tal per aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre.

Capítol huité. Drets sindicals.

Article 48é. Comitès d'empresa i delegats de personal. Els comitès d'empresa o delegats de personal són els òrgans de representació de les persones treballadores davant de l'empresa. El funcionament, la com-

5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

Capítulo séptimo. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género, violencias sexuales, víctimas de terrorismo o discapacidad.

Artículo 47º. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género, violencias sexuales, víctimas de terrorismo o discapacidad.

A. La persona trabajadora víctima de violencia de género o violencias sexuales tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

B. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencias sexuales o de terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Así mismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en los párrafos anteriores para las personas trabajadoras víctima de violencia de género y para las víctimas de terrorismo.

C. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, la o el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

D. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

E. Se entiende por persona trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Capítulo octavo. Derechos sindicales.

Artículo 48º. Comitès de empresa y delegados/as de personal. Los comitès de empresa o delegados/as de personal son los òrganos de representación de las personas trabajadoras ante la empresa. Su funcio-

posició, els drets i les garanties d'aquests es regularan d'acord amb el que estableix la legislació aplicable.

1. Els crèdits horaris mensuals per a membres del comitè d'empresa o delegats de personal seran els següents:

- En empreses de fins a 100 treballadors: 16 h.
- En empreses de 101 a 250 treballadors: 22 h.
- En empreses de 251 a 500 treballadors: 32 h.
- En empreses de 501 a 750 treballadors: 35 h.
- De 751 en avant: 40 h.

2. Aquestes hores seran retribuïdes com de presència efectiva en l'empresa, amb totes les meritacions que haurà percebut per la seua activitat laboral i en la seua quantia íntegra, incloent-hi els incentius, que es regularan per la mitjana meritada en els últims trenta (30) dies de treball efectiu.

3. Per a l'ús dels crèdits horaris, el poder de convocatòria el tenen les federacions sindicals estatals o de nacionalitats i els sindicats provincials, comarcals o locals, pel que fa als delegats de personal, membres del comitè d'empresa o delegats sindicals afiliats a aquest sindicat. A escala d'empresa, té facultat de convocar les reunions del comitè el president i, en absència d'aquest, el secretari i, així mateix, el delegat sindical respecte als membres del comitè o delegats de personal que siguen afiliats al seu sindicat.

4. Qui tinga la presidència del comitè d'empresa o, en absència d'aquesta persona o si no li és possible, qui ocupe la secretaria, amb càrrec al seu crèdit horari, es podrà absentar de l'empresa, amb la notificació prèvia a la direcció d'aquesta, per a fer gestions relacionades amb el seu càrrec davant d'organismes oficials, i haurà d'aportar el justificant corresponent si així ho sol·licita l'empresa.

5. A l'efecte de crèdit horari, no es computarà el temps de les reunions que es tinguen per iniciativa de l'empresa. Per contra, sí que computaran les hores de les reunions de la comissió mixta paritària del conveni o de les comissions especials previstes en el conveni de sessions oficials dels membres del comitè o delegats de personal de l'empresa que inste la reunió.

6. A l'efecte de crèdit horari, no es computarà el temps dels membres oficials de la representació de les persones treballadores en la comissió deliberant del conveni, per a les sessions oficials o per a les preparatòries pactades amb ASCER.

7. Quant a l'ús dels crèdits horaris sindicals, es podrà seguir qualsevol dels procediments que s'estableixen a continuació, alternativament o conjuntament.

a) Es podran acumular totalment o parcialment amb caràcter anual les hores dels membres del comitè d'empresa o delegats o delegades de personal en algun o alguns dels seus components sense depassar el màxim total d'hores, mitjançant un acord previ i la conformitat dels interessats i notificant a les empreses els representants designats. Aquesta notificació s'haurà de fer abans que acabe el mes anterior a aquell en què tinga efecte, llevat d'una causa justificada o imprevista, cas en què es podrà fer fins al dia 15 d'aquest mateix mes.

b) En cada empresa, un o dos dels representants dels treballadors i les treballadores podrà anticipar la utilització dels seus crèdits horaris, amb la notificació prèvia del sindicat que representa. Els crèdits horaris es podran utilitzar per a les funcions de representació que l'Estatut dels Treballadors atribueix als delegats de personal o membres del comitè d'empresa, i per a les que es deriven dels càrrecs sindicals de secretari local, comarcal o provincial, o secretari de la federació en aquests mateixos nivells, independentment de si s'han d'exercitar dins o fora de l'empresa.

c) Amb caràcter individual, es podrà acumular dins de l'any natural tota la suma anual dels crèdits horaris mensuals. Aquesta acumulació s'haurà de notificar a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

8. En els termes del punt 7 es podran acumular els crèdits horaris dels membres de la representació legal de les persones treballadores i sindical de l'empresa que pertanguen al mateix sindicat o organització de persones treballadores. Els delegats sindicals de les empreses o centres de treball de menys de 75 persones treballadores podran rebre hores sindicals cedides pels representants unitaris del seu sindicat.

9. Com a norma general, la convocatòria als delegats de personal, membres del comitè d'empresa i delegats sindicals s'haurà de comuni-

namiento, composición, derechos y garantías, se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable.

1. Los créditos horarios mensuales para miembros del comité de empresa o delegados/as de personal, serán los siguientes:

- En empresas de hasta 100 personas trabajadoras: 16 h.
- En empresas de 101 a 250 personas trabajadoras: 22 h.
- En empresas de 251 a 500 personas trabajadoras: 32 h.
- En empresas de 501 a 750 personas trabajadoras: 35 h.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante: 40 h.

2. Estas horas serán retribuidas como de presencia efectiva en la empresa, con la totalidad de los devengos que habrá percibido por su actividad laboral y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, que se regularán por el promedio devengado en los últimos treinta (30) días de trabajo efectivo.

3. Para el uso de los créditos horarios, el poder de convocatoria lo tienen las federaciones sindicales estatales o de nacionalidades y los sindicatos provinciales, comarcales o locales, con respecto a los/as delegados/as de personal, personas miembro del comité de empresa o delegados/as sindicales afiliados/as a este sindicato. Al nivel de empresa, tiene facultad de convocar las reuniones del comité, su presidente/a, y en su ausencia el secretario/a y asimismo el delegado/a sindical respecto de las personas miembro del comité o delegados/as de personal que sean afiliados/as a su sindicato.

4. Quien ostente la presidencia del comité de empresa o, en su ausencia o imposibilidad, quien ocupe la secretaria, con cargo a su crédito horario, podrán ausentarse de la empresa previa notificación a la Dirección de la misma, para realizar gestiones relacionadas con su cargo ante organismos oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, si así lo solicitara la empresa.

5. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las reuniones que se tengan por iniciativa de la empresa. Por el contrario sí computarán las horas de las reuniones de la comisión mixta paritaria del convenio o de las comisiones especiales previstas en el convenio de sesiones oficiales de las personas miembro del comité o delegados/as de personal de la empresa que inste la reunión.

6. A efectos de crédito horario no se computará el tiempo de las personas miembro oficiales de la representación de las personas trabajadoras en la comisión deliberante del convenio, para las sesiones oficiales o para las preparatorias pactadas con ASCER.

7. Respecto al uso de los créditos horarios sindicales, podrán seguirse cualquiera de los procedimientos que se establecen a continuación, alternativa o conjuntamente.

a) Podrán acumularse total o parcialmente con carácter anual las horas de las personas miembro del Comité de empresa o delegados o delegadas de personal en alguno o algunos de sus componentes sin rebasar el máximo total de horas, mediante acuerdo previo y conformidad de las personas interesadas y notificando a las empresas los representantes designados. Esta notificación deberá hacerse antes de finalizar el mes anterior a aquel en que surta efecto, salvo causa justificada o imprevista, caso en que podrá hacerse hasta el día 15 de este mismo mes.

b) En cada empresa uno o dos de la representación de las personas trabajadoras podrán anticipar la utilización de sus créditos horarios, previa notificación del Sindicato a que representa. Los créditos horarios podrán utilizarse para las funciones de representación que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los/as delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, y para las que se deriven de los cargos sindicales de secretario/a local, comarcal o provincial o secretario/a de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa.

c) Con carácter individual, podrán acumularse dentro del año natural la totalidad de la suma anual de los créditos horarios mensuales. Dicha acumulación deberá notificarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 15 días.

8. En los términos del punto 7 podrán acumularse los créditos horarios de las personas miembro de la representación legal de las personas trabajadoras y sindical de la empresa que pertenezcan al mismo sindicato u organización de personas trabajadoras. Los/as delegados/as sindicales de las empresas o centros de trabajo de menos de 75 personas trabajadoras podrán recibir horas sindicales cedidas por los la representación unitaria de su sindicato.

9. Como norma general, la convocatoria a los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales,

car a les empreses en les primeres hores de la jornada laboral anterior, llevat que hi haja un acord entre les parts.

10. En el cas que una persona treballadora tinga la condició de delegada de personal o membre del comitè d'empresa, que trebal·le en règim de tres tornos en jornada continuada, i coincidisca una convocatòria sindical treballant en el torn de nit, lliurarà la nit anterior a la convocatòria amb càrrec al seu crèdit sindical. La seua substitució s'efectuarà una vegada acordada amb una altra persona treballadora qualificada per a l'acompliment del seu treball; en cas que no s'arribe a aquest acord, l'empresa designarà la persona treballadora qualificada que haurà de fer la substitució.

11. L'empresa comunicarà al comitè o als delegats de personal la imposició d'una sanció de caràcter lleu o greu. En el cas de sancions de caràcter molt greu, oirà prèviament el comitè o els delegats de personal.

12. La persona treballadora o la direcció de l'empresa podrà sol·licitar la presència d'un delegat de personal o membre del comitè d'empresa perquè constate els fets d'aquells assumptes conflictius dels quals, per la seua naturalesa, es puga derivar una situació de deterioració de les relacions laborals de l'empresa. Per a facilitar el seu desplaçament, sol·licitarà el permís al/a la seua supervisor/a o a la direcció de l'empresa que adoptarà les mesures pertinents per a substituir-lo.

13. El comitè d'empresa o els delegats de personal podran estar assessorats per tècnics o representants legals dels sindicats a què pertanguen els components dels òrgans esmentats, en les reunions que tinguen aquells amb la direcció de l'empresa per motius d'aplicació del conveni o legislació vigent. A aquest efecte, la direcció determinarà el lloc de reunió.

Article 49é. Representació sindical. El delegat sindical és representant dels interessos del sindicat al qual pertany i dels afiliats a aquest en l'empresa, i serveix d'instrument de comunicació entre la seua central o el seu sindicat i la direcció de l'empresa. Haurà de ser una persona treballadora en actiu de la respectiva empresa, designada d'acord amb els estatuts de la central o el sindicat al qual pertanga, i preferentment serà membre del comitè d'empresa.

El delegat sindical es podrà nomenar en els centres de treball de menys de 250 persones treballadores en què les centrals o els sindicats més representatius en l'àmbit sectorial tinguen, com a mínim, una afiliació igual o superior al 10 % total de les persones treballadores o 12 afiliades.

Malgrat aquest nomenament, els delegats esmentats únicament disposaran d'un crèdit horari sindical en les empreses o els centres de treball amb setanta-cinc o més persones treballadores de plantilla.

Aquesta afiliació s'haurà d'acreditar davant de l'empresa, a través d'ASCER.

Amb caràcter anual, les empreses queden facultades per a sol·licitar d'ASCER la constatació del manteniment de l'afiliació que va donar origen al nomenament del delegat sindical, una vegada transcorregut un any des que va tindre lloc el nomenament.

El delegat sindical posseirà les mateixes garanties i els drets que els membres del comitè o delegats de personal i un crèdit horari mensual de:

- Empreses de 75 a 100 persones treballadores..... fins a 24 h.
- Empreses de 101 a 250 persones treballadores .....fins a 28 h.
- Empreses de més de 250 persones treballadores..... fins a 30 h.

Aquestes hores seran retribuïdes en la mateixa manera en què ho són les dels membres del comitè d'empresa o delegats de personal. Els delegats sindicals que reunisquen simultàniament la condició de delegats de personal o membres del comitè d'empresa disposaran del total d'hores que els corresponga pels dos càrrecs.

Els delegats sindicals podran recaptar les quotes dels afiliats al seu sindicat, repartir propaganda sindical i mantindre reunions amb els seus afiliats, tot això fora de les hores efectives de treball.

Article 50é. Quota sindical. Les persones treballadores podran sol·licitar per escrit individualment o per mitjà del delegat sindical, si n'hi ha, que l'empresa els descompte la quota sindical corresponent; l'escrit haurà d'indicar l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, l'import de la quota i el número de compte corrent o llibreta d'estalvis en què s'ha d'ingressar la quantitat corresponent. El període de validesa

deberá comunicarse a las empresas a primeras horas de la jornada laboral anterior, salvo acuerdo entre las partes.

10. En el caso de una persona trabajadora que ostente la condición de delegada de personal o miembro del comité de empresa, que trabaje en régimen de tres turnos en jornada continuada, y coincida una convocatoria sindical encontrándose trabajando en el turno de noche, librará la noche anterior a la convocatoria con cargo a su crédito sindical. Su sustitución se efectuará previo acuerdo con otra persona trabajadora cualificada para el desempeño de su trabajo; en caso de no lograrse este acuerdo, la empresa designará la persona trabajadora cualificada que deberá realizar la sustitución.

11. La empresa comunicará al comité o delegados/as de personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones de carácter muy grave, oirá previamente al comité o delegados/as de personal.

12. La persona trabajadora o la Dirección de la empresa podrá solicitar la presencia de un/a delegado/a de personal o miembro del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa. Para facilitar su desplazamiento, solicitará permiso a su supervisor/a o a la Dirección de la empresa que adoptará las medidas pertinentes para su sustitución.

13. El comité de empresa o los/as delegados/as de personal podrán estar asesorados por técnicos/as o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección de la empresa por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección determinará el lugar de reunión.

Artículo 49º. Representación sindical. El/La delegado/a sindical es representante de los intereses del sindicato al que pertenece y de los/as afiliados/as al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa. Deberá ser persona trabajadora en activo de la respectiva empresa, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que pertenezca y preferentemente será miembro del comité de empresa.

El/La delegado/a sindical se podrá nombrar en aquellos centros de trabajo de menos de 250 personas trabajadoras en el que las centrales o sindicatos más representativos al nivel sectorial tengan como mínimo una afiliación igual o superior al 10 % del total de las personas trabajadoras o 12 personas trabajadoras afiliadas.

No obstante, este nombramiento los/as citados/as delegados/as únicamente dispondrán de crédito horario sindical en aquellas empresas o centros de trabajo con setenta y cinco o más personas trabajadoras de plantilla.

Esta afiliación deberá acreditarse ante la empresa, a través de ASCER.

Con carácter anual, las empresas quedan facultadas para solicitar de ASCER la constatación del mantenimiento de la afiliación que dio origen al nombramiento del/de la delegado/a sindical, una vez transcurrido un año desde que tuvo lugar aquel.

El/La citado/a delegado/a sindical poseerá las mismas garantías y derechos que las personas miembro del comité o delegados/as de personal y un crédito horario mensual de:

- Empresas entre 75 y 100 personas trabajadoras ..... hasta 24 h.
- Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras .....hasta 28 h
- Empresas de más de 250 personas trabajadoras...hasta 30 h

Estas horas serán retribuïdas en la misma forma en que lo son las de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal. Los delegados sindicales que reúnan simultáneamente la condición de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, dispondrán del total de horas que les corresponda por ambos cargos.

Los/as delegados/as sindicales podrán recaudar las cuotas de los/as afiliados/as a su Sindicato, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados/as todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 50º. Cuota sindical. Las personas trabajadoras podrán solicitar por escrito individualmente o a través del/de la delegado/a sindical si lo hubiere que la empresa descuenta la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorro en la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de



d'aquesta ordre serà d'un any natural o indefinit, llevat que, per escrit, la persona treballadora done instruccions en sentit contrari.

**Article 51é.** Excedència per càrrec sindical. Les persones treballadores amb càrrec sindical provincial o comarcal, al nivell de secretari de sindicat respectiu, o amb càrrec nacional en qualsevol de les seues modalitats, o polític d'aquests mateixos nivells, podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa mentre es troben en l'exercici d'aquest càrrec, i es reincorporaran a la seua empresa, si ho sol·liciten, en el termini d'un mes quan finalitze l'acompliment d'aquest. Per a tindre dret a aquesta excedència, els treballadors i les treballadores hauran de presentar a l'empresa un certificat de la central en el qual conste el nomenament del càrrec per al qual hagen sigut elegides.

Les persones treballadores amb excedència sindical o política es podran presentar com a candidates a les eleccions sindicals que tinguen lloc en la seua empresa i ocuparan el càrrec si han resultat elegides. Aquesta excedència no tindrà la consideració de vacant.

**Article 52é.** Tauler d'anuncis i local adequat. Les empreses posaran a la disposició dels delegats de personal, comitè d'empresa o, si és el cas, delegats sindicals, un tauler d'anuncis en què es podran col·locar els comunicats que consideren d'interés, i hauran de notificar a l'empresa el contingut dels textos i anuncis que s'hi col·locaran, en els quals haurà de constar clarament l'entitat o les persones que els emeten.

El tauler d'anuncis tindrà les dimensions suficients per a col·locar els comunicats a què està destinat, prenent com a referència les d'un per dos metres, i haurà d'estar situat on hi haja un accés fàcil i visibilitat per a tots els treballadors i les treballadores (fitxers, menjador, vestidor, etc.).

En les empreses o els centres de treball es posarà a disposició del comitè d'empresa o els delegats de personal un local adequat en què puguen dur a terme les seues activitats sindicals i comunicar-se amb els treballadors i les treballadores.

Es considerarà com a local adequat aquell que reunisca les condicions i els mitjans raonablement necessaris per a aquestes activitats i comunicacions; en el cas que no es tracte d'un local exclusiu per als representants de les persones treballadores, haurà de reunir les condicions indicades i ser utilitzable en el temps que permeta realitzar les seues funcions, i disposar d'un moble en què puguen guardar amb clau la seua documentació.

La utilització del correu electrònic i d'altres mitjans telemàtics s'haurà d'atindre a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

**Article 53é.** Assemblea de persones treballadores. Els treballadors i les treballadores es podran reunir en assemblea al centre de treball, fora de la jornada laboral, i sense alterar el desenvolupament de la producció. Per a fer-ho, caldrà notificar l'ordre del dia a l'empresa amb 24 hores d'antelació. La direcció de l'empresa determinarà un lloc adequat per a dur-la a terme.

L'assemblea la podran convocar els delegats de personal o el comitè d'empresa, o a petició d'un nombre de persones treballadores no inferior al 33 % de la plantilla. Els convocants es responsabilitzaran del manteniment de l'ordre i la cura dels béns i equip.

Capítol nové. Comissió mixta d'interpretació del conveni.

**Article 54é.** Comissió mixta d'interpretació. Es crea la comissió mixta d'interpretació del conveni com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest, que estarà composta de manera paritària per representants d'ASCER i de les centrals sindicals signants.

Les seues funcions específiques són:

a) La interpretació autèntica del conveni, com a continuadora i legítima representant de la comissió deliberant, i la correcció de les possibles errates en l'edició oficial que publique el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

b) La conciliació, la mediació i/o l'arbitratge en les qüestions que voluntàriament li sotmeten empreses i representants legals de les persones treballadores.

c) La vigilància del compliment dels pactes, actuant com a col·laboradora i informadora de la jurisdicció i administració laboral.

validez de esta orden será de un año natural o indefinido, salvo que, por escrito, la persona trabajadora dé instrucciones en sentido contrario.

**Artículo 51º.** Excedencia por cargo sindical. Las personas trabajadoras con cargo sindical provincial o comarcal, al nivel de secretario/a de sindicato respectivo, o con cargo nacional en cualquiera de sus modalidades, o político de estos mismos niveles, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitaran en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Para tener derecho a esta excedencia las personas trabajadoras deberán presentar a la empresa certificación de la central en la que conste el nombramiento del cargo para el que hayan sido elegidas.

Las personas trabajadoras con excedencia sindical o política, podrán presentarse como candidatas a las elecciones sindicales que se celebren en su empresa, ocupando el cargo, si hubiesen resultado elegidas. Esta excedencia no tendrá la consideración de vacante.

**Artículo 52º.** Tablón de anuncios y local adecuado. Las empresas pondrán a disposición de los/as delegados/as de personal, comité de empresa o, en su caso, delegados/as sindicales un tablón de anuncios, donde podrán ser colocados los comunicados que consideren de interés, debiendo notificar a la empresa el contenido de los textos y anuncios a colocar, en los que deberá constar claramente la entidad o personas que los emite.

El tablón de anuncios tendrá dimensiones suficientes para la colocación de los comunicados a que está destinado, tomando como referencia las de uno por dos metros, y deberá estar situado donde haya fácil acceso y visibilidad para todas las personas trabajadoras (ficheros, comedor, vestuario, etc.).

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados/as de personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con las personas trabajadoras.

Se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones; en el caso de no tratarse de un local exclusivo para la representación de las personas trabajadoras, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación.

La utilización del correo electrónico y de otros medios telemáticos se atendrá a la normativa interna publicada en cada empresa sobre el particular.

**Artículo 53º.** Asamblea de personas trabajadoras. Las personas trabajadoras podrán reunirse en assemblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de la empresa determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de personal o comité de empresa, ó a petición de un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla. Los convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

Capítulo noveno. Comisión mixta de interpretación del convenio.

**Artículo 54º.** Comisión mixta de interpretación. Se crea la comisión mixta de interpretación del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará compuesta de forma paritaria por representantes de ASCER y de las centrales sindicales firmantes.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que publique el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

b) La conciliación, mediación y/o arbitraje en las cuestiones que voluntariamente le sometan empresas y representantes legales de las personas trabajadoras.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.



d) L'estudi i la resolució de les qüestions plantejades en relació amb la jubilació parcial i/o anticipada prevista en el text articulat d'aquest conveni.

e) Totes les activitats que tendisquen a la màxima eficàcia pràctica del conveni.

f) Les que li reconeix l'Estatut dels Treballadors per al cas de discrepàncies al si de les empreses sobre alteració o inaplicació en aquest àmbit de les matèries regulades en aquest conveni a què es refereix l'article 82.3 de l'esmentat Estatut dels Treballadors.

Igualment, entindrà, de manera prèvia i obligatòria a la via jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguen interposar els qui estan legitimats per a fer-ho, i a aquest efecte la comissió mixta alçarà l'acta corresponent.

Les parts, en cas de discrepància, hauran d'acudir a la mediació del sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (TAL).

Durant la deliberació i la decisió sobre les qüestions sotmeses a la comissió, no podran estar presents a la sala de reunió els representants empresarials o sindicals de l'empresa sobre la qual s'haja produït la controvèrsia o reclamació.

Article 55é. Composició. La comissió paritària es compondrà de quatre vocals representants dels empresaris i quatre de les persones treballadores, designats respectivament per les parts signants del conveni.

La presidència i la secretaria de les reunions seran ocupades per cadascuna de les dues parts respectivament i de manera rotativa.

Cadascuna de les parts podrà estar assistida per un o més assessors.

Article 56é. Convocatòria. La comissió paritària es reunirà, amb la convocatòria prèvia d'una de les centrals sindicals o de l'organització empresarial signants del conveni, en el termini improrrogable de set dies a comptar del moment del rebut de la convocatòria, a la seu d'ASCER, Ronda de Circumval·lació, 186, DP 12003, Castelló de la Plana.

Una vegada transcorregut aquest termini sense que s'haja efectuat la reunió, es considerarà evacuada la consulta a la comissió paritària, per la qual cosa quedarà expedida la via jurisdiccional.

#### Capítol desé. Prevenció de riscos laborals.

Article 57é. Seguretat i salut La protecció de la salut dels treballadors i les treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per a assolir-lo es requereix l'establiment i la planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tinguen per finalitat l'eliminació o la reducció dels riscos en l'origen, a partir de l'avaluació d'aquests, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seua salut.

En totes les matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat de les persones treballadores, seran aplicables les disposicions que conté la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com, entre altres, l'RD 171/2004, de coordinació d'activitats preventives, i l'RD 39/1997, sobre serveis de prevenció i normativa concordant.

A aquest efecte, les dues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior d'acord amb els criteris i les declaracions generals previstos en l'esmentada llei, així com amb els següents:

##### Principis generals:

1. Els riscos per a la salut de la persona treballadora es preveniran evitant que es generen, i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra aquests. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que siga possible anul·lar la generació del risc.

2. En tota ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia no genere riscos que superen els valors límit assenyalats, si és el cas, per l'INSST del Ministeri de Treball. Treball. Quan s'implante nova tecnologia s'afegiran, així mateix, les tècniques de protecció que aquesta tecnologia duga annexes.

3. Tot accident de treball, malaltia professional o qualsevol altre tipus de dany per a la salut de la persona treballadora derivat del treball

d) Estudio y resolución de las cuestiones planteadas en relación con la jubilación parcial y/o anticipada prevista en el texto articulado de este convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

f) Las que le reconoce el Estatuto de los Trabajadores para el caso de discrepancias en el seno de las empresas sobre alteración o inaplicación en dicho ámbito de las materias reguladas en el presente convenio a las que se refiere el artículo 82.3 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta levantará la correspondiente acta.

Las partes deberán, en caso de discrepancia, acudir a la mediación del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (TAL).

Durante la deliberación y fallo de las cuestiones sometidas a la comisión no podrán estar presentes en la sala de reunión la representación empresarial o sindical de la empresa sobre la que se haya producido la controversia o reclamación.

Artículo 55º. Composición. La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales representantes de los/as empresarios/as y cuatro de las personas trabajadoras, designados respectivamente por las partes firmantes del convenio.

La presidencia y la secretaria de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa.

Cada una de las partes podrá estar asistida por uno/a o más asesores/as.

Artículo 56º. Convocatoria. La comisión paritaria se reunirá previa convocatoria de una de las centrales sindicales o de la organización empresarial firmantes del convenio en el improrrogable plazo de siete días a contar desde el momento del recibo de la convocatoria en la sede de ASCER, Ronda de Circumvalación, 186, D.P. 12003, Castellón de la Plana.

Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado la reunión se entenderá evacuada la consulta a la comisión paritaria, por lo que quedará expedida la vía jurisdiccional.

#### Capítulo décimo. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 57º. Seguridad y salud. La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como, entre otros, el RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servicios de prevención y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

##### Principios generales.

1. Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevenirán evitando su generación y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el I.N.S.S.T. del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obligará

obligarà de manera peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a evitar la repetició d'aquest dany.

Les mesures correctores i els informes pal·liatius que, a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals, remetent a l'empresa les persones o els òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com els organismes competents per a la prevenció de la salut i la seguretat de les persones treballadores, els comunicarà l'empresa als membres del Comitè de Seguretat i Salut en un termini màxim de 10 dies des que s'hagen rebut.

4. Sempre que hi haja exposició a un risc demostrat per a la salut de la persona treballadora derivat del lloc de treball, podrà recórrer al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència, que proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparega.

Així mateix, en els supòsits en què hi haja toxicitat, penositat o perillositat, es tendirà, en primer lloc, a l'eliminació o disminució d'aquestes circumstàncies.

5. En tota empresa de nova creació o en tot nou procés que s'implante en les existents, si no hi ha una normativa legal que reglamente un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, aquestes confeccionaran un projecte de seguretat, als efectes legals que siguin procedents. D'aquest projecte s'informarà els representants legals de les persones treballadores perquè emeten un informe, de conformitat amb els articles 33, 34 i 35 de la Llei 31/1995.

Article 58é. Obligacions de l'empresari. L'empresari, d'acord amb el que es disposa legalment, haurà d'adoptar les mesures següents amb vista al compliment de les seues obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals:

a) Efectuar l'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores, que es farà, amb caràcter general, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i en relació amb els que estiguen exposats a riscos especials. S'haurà de fer una avaluació igual en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies que s'utilitzaran i del condicionament dels espais de treball.

L'avaluació s'actualitzarà quan canvien les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si cal, en ocasió dels danys per a la salut o nous riscos per a les persones que s'hagen produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho faça necessari, l'empresari efectuarà controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors i les treballadores en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

b) Realitzar una investigació quan s'haja produït un dany per a la salut de les persones treballadores o quan, en ocasió de la vigilància de la salut, apareguen indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, a fi de detectar les causes d'aquests fets.

c) Proporcionar a les persones treballadores equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seues funcions i vetlar per l'ús efectiu d'aquests quan, per la naturalesa dels treballs fets, siguin necessaris.

d) Informar directament cada persona treballadora dels riscos específics que afecten el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos, i, en particular, el que es disposa en l'article 26 de la Llei 31/1995 i en l'article 10 de la Llei 39/1999.

e) Adaptar el treball a la persona, concretament pel que fa a la concepció dels llocs de treball i a l'elecció dels equips i dels mètodes de treball i de producció, en particular amb l'objectiu d'atenuar el treball monòton i repetitiu i de reduir-ne els efectes en la salut.

f) Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integre la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

g) Adoptar mesures que anteposen la protecció col·lectiva a la individual.

h) Donar les degudes instruccions als treballadors i les treballadores.

i) Així mateix, l'empresari o l'empresària, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a aquesta, haurà d'analitzar les possibles situacions

en forma perentoria a la adopció de totes les mesures que sean necessàries para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes paliativos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de las personas trabajadoras, se informará por parte de la misma a las personas miembro del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud de la persona trabajadora derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este recurrirá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

5. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras para que emitan informe, conforme a lo recogido en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley 31/1995.

Artículo 58º. Obligaciones de la persona empresaria. La persona empresaria, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias a utilizar y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud o nuevos riesgos para las personas que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la persona empresaria realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.

c) Proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

d) Informar directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.

e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

f) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

g) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

h) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

i) Asimismo, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y



d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de les persones treballadores; designar a aquest efecte el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures, i comprovar periòdicament, si és el cas, que funcionen correctament (article 20 de la Llei 31/1995).

Article 59é. Obligacions de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals. Les persones treballadores estaran obligades en l'acompliment de la seua activitat laboral a:

– Vetlar per la seua seguretat i salut mitjançant el compliment de les mesures de protecció establides, així com per la d'aquelles altres persones que puguen veure afectada la seua activitat professional a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seua formació i les instruccions de l'empresari.

– Usar adequadament, d'acord amb la seua naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb els quals desenvolupen la seua activitat.

– Utilitzar correctament els mitjans i els equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

– No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·len en els mitjans relacionats amb la seua activitat o en els espais de treball en els quals aquesta tinga lloc.

– Informar immediatament el superior jeràrquic directe, i els treballadors i les treballadores designats per a fer activitats de protecció i de prevenció, o, si és el cas, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, segons el seu parer, comporte, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores.

– Cooperar amb l'empresari perquè pugua garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comporten riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores.

– Rebre formació adequada en matèria de prevenció.

Article 60. Delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut. Els delegats de prevenció, en les empreses en les quals no hi haja una representació unitària de les persones treballadores, seran elegits directament pel conjunt dels treballadors i les treballadores mitjançant el procediment previst en l'article 70 de l'Estatut dels Treballadors per als delegats de personal o, si és el cas, la disposició addicional quarta de la Llei 31/1995.

En les empreses en què hi haja una representació unitària, seran elegits per i entre els membres d'aquesta representació, d'acord amb l'escala establida en l'article 35 de la Llei 31/1995. En els centres de treball de fins a trenta persones treballadores, el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de persones treballadores oscil·le entre 31 i 49, hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els representants del personal.

Pel que fa a les seues competències i facultats, caldrà ajustar-se al que preveu l'article 36 de la Llei 31/1995.

Serà considerat, en tot cas, temps efectiu de treball el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a i c del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Comitè de seguretat i salut. En les empreses o els centres que tinguen 50 o més persones treballadores es constituirà un comitè de seguretat i salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de la llei esmentada, pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en un nombre igual al dels delegats de prevenció, d'una altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del comitè de seguretat i salut els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del comitè de seguretat i salut), les persones treballadores amb una qualificació o informació especial respecte de qüestions concretes que es debaten i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·licite una de les representacions en el comitè. La reunió serà trimestral, i sempre que ho

adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento (art. 20 de la Ley 31/1995).

Artículo 59º. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborables. Las personas trabajadoras vendrán obligadas en el desempeño de su actividad laboral a:

– Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la persona empresaria.

– Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

– Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el/la empresario/a, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

– No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

– Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

– Cooperar con el/la empresario/a para que este/a pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

– Recibir formación adecuada en materia de prevención.

Artículo 60º. Delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud. Los/as Delegados/as de prevención, en las empresas en las que no hubiera representación unitaria de las personas trabajadoras, serán elegidos/as directamente por el conjunto de las personas trabajadoras, mediante el procedimiento previsto en el artículo 70 del Estatuto de los Trabajadores para los/as delegados/as de personal o, en su caso, adicional cuarta de la Ley 31/1995.

En las empresas en las que hubiera representación unitaria serán elegidos/as por y entre las personas miembro de dicha representación conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el/la delegado/a de personal será el/la delegado/a de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un/a delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre la representación del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Comité de seguridad y salud. En las empresas o centros que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada ley, por los/as delegados/as de prevención, de una parte, y por el/la empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los/as delegados/as de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud: los/as delegados/as sindicales, los/as responsables técnicos/as de la prevención en la empresa (no incluidos/as en la composición del comité de seguridad y salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos/as de prevención ajenos/as a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será





sol·licite alguna de les representacions en aquest. El comitè adoptarà les seues pròpies normes de funcionament.

L'empresari, a fi de donar compliment al deure de protecció establert en la llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè les persones treballadores reben totes les informacions necessàries en relació amb els apartats que preveu l'article 18, apartat 1 i següents.

**Article 61é. Coordinació d'activitats empresarials** En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, desenvolupat pel Reial decret 171/2004, que estableix les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa, en els centres de treball de la qual desenvolupen la seua activitat persones treballadores d'altres empreses (empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, etc.), farà un seguiment regular de l'aplicació a aquestes persones treballadores de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que desenvolupen, i presentarà el balanç d'aquest seguiment en el comitè de seguretat i salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

A l'efecte del que s'indica en el paràgraf anterior i d'assolir un seguiment adequat de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, amb la consulta prèvia en el comitè de seguretat i salut, hauran d'acudir necessàriament a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, l'empresa principal estarà obligada a portar un llibre de registre de les contractes i subcontractes amb les quals contracte l'execució d'obres o serveis i que duguen a terme la seua activitat de manera continuada en el mateix centre de treball de l'empresa principal. El llibre haurà de reflectir la informació següent:

1. Identitat de l'empresa contractista o subcontractista (nom o raó social, domicili i núm. d'identificació fiscal).
2. Objecte i duració de la contracta.
3. Lloc d'execució de la contracta, concretant la zona o les zones del centre de treball on es realitzaran les activitats.
4. Nombre de persones treballadores que seran ocupades per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal, i variacions que s'hi produïsquen.
5. Mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives. Atesa la complexitat i el volum d'aquestes, el llibre podrà remetre als documents corresponents a la coordinació d'activitats empresarials, a fi de facilitar-ne l'ús.

**Article 62é. Comissió sectorial de riscos laborals.** Es crea la comissió paritària sectorial de prevenció de riscos laborals, que tindrà, entre altres, les funcions següents:

1. Examinar i, si és el cas, i de conformitat amb la legislació vigent, aprovar normes específiques d'higiene i seguretat en el sector dels taulers i paviments ceràmics.
2. Coordinar les relacions de les empreses i els treballadors i les treballadores en el gabinet provincial de seguretat i higiene en el treball, i altres organismes competents en la matèria.
3. Assessorar sobre determinació de treballs excepcionalment penosos, tòxics i perillosos.
4. Assessorar sobre qüestions de la seua competència que decidisquen plantejar-los els comitès de seguretat i salut de les empreses o les mateixes empreses.
5. Resoldre els punts conflictius que li plantege el comitè de seguretat i salut, el comitè d'empresa o els delegats de personal, els delegats sindicals o, si és el cas, el delegat de prevenció, amb capacitat per a fer visites a les empreses. Quan no siga possible la resolució sense informes tècnics especials, es requerirà la col·laboració de l'INSHT. Aquestes resolucions tindran caràcter vinculant per a les parts (empresa i persones treballadores) i, en cas que s'incomplisquen, valdran com a informe denúncia per a la Delegació de Treball.

6. Per a l'exercici de les competències esmentades, la comissió de prevenció podrà fer visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, i, a aquest efecte, podrà accedir a qualsevol zona d'aquests i comunicar-se amb els

trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comitè adoptarà sus propias normas de funcionamiento.

La persona empresaria, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

**Artículo 61º. Coordinación de actividades empresariales.** En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real decreto 171/2004 que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, (empresas auxiliares, de servicios, contrata y subcontratas, etc), realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, la empresa principal vendrá obligada a llevar un Libro de Registro de las contrata y subcontratas con las que contrate la ejecución de obras o servicios y que desarrollen su actividad de forma continuada en el mismo centro de trabajo de la empresa principal. El libro deberá reflejar la siguiente información:

1. Identidad de la empresa contratista o subcontratista (nombre o razón social, domicilio y núm. de identificación fiscal)
2. Objeto y duración de la contrata
3. Lugar de ejecución de la contrata, concretando zona o zonas del centro de trabajo donde se realizarán las actividades
4. Número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y variaciones que se produzcan en el mismo
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades preventivas. Dada la complejidad y volumen de las mismas, el Libro podrá remitir a los documentos correspondientes a la coordinación de actividades empresariales, a fin de facilitar su manejo.

**Artículo 62º. Comisión sectorial de riesgos laborales.** Se crea la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales, que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Examinar y, en su caso, y de conformidad con la legislación vigente, aprobar normas específicas de higiene y seguridad en el sector de azulejos y pavimentos cerámicos.
2. Coordinar las relaciones de las empresas y las personas trabajadoras en el gabinete provincial de seguridad e higiene en el trabajo, y demás organismos competentes en la materia.
3. Asesorar sobre determinación de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.
4. Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de las empresas o las propias empresas.
5. Resolver los puntos conflictivos que le plantee el comité de seguridad y salud, el comité de empresa o los/as delegados/as de personal, los/as delegados/as sindicales o, en su caso, el/la delegado/a de prevención, con capacidad para realizar visitas a las empresas. Cuando no sea posible la resolución sin especiales informes técnicos, se requerirá la colaboración del I.N.S.H.T. Estas resoluciones tendrán carácter vinculante para las partes (empresa y personas trabajadoras) y en caso de incumplimiento de las mismas valdrán como informe-denuncia para la Delegación de Trabajo.

6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comu-

treballadors i les treballadores, de manera que no s'altere el desenvolupament normal del procés productiu, previ avis a la direcció d'aquelles, i sempre que haja sigut requerit pel comitè de seguretat i salut o delegat de prevenció o per les representacions sindicals signants; en aquesta visita seran acompanyats per un representant de l'empresa o persona en qui la direcció d'aquesta delegue.

Capítol onzè. Disposicions varies.

Article 63é. Pòlisses d'assegurança. Les empreses afectades d'aquest conveni es comprometen a concertar i pagar en una entitat asseguradora una pòlissa d'assegurança a benefici del treballador i, si és el cas, del seu cònjuge i/o hereus, per al pagament d'una vegada, de les cobertures següents:

1. Per mort natural o a causa d'accident extralaboral (no professional), la quantitat de 3.450 €.

2. Per mort a causa d'un accident en el treball, a conseqüència d'una causa externa i violenta, la quantitat de 27.540 €.

3. Per invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivada d'un accident de treball o malaltia professional, la quantitat de 27.540 €.

4. Per mort a conseqüència d'accions o situacions que laboralment el jutjat social considera accident de treball, com són *in itinere*, o de malaltia l'òbit de la qual es produïska al centre de treball, la quantitat de 13.770 €.

5. A) Per invalidesa permanent parcial derivada d'un accident de treball o malaltia professional, segons el barem que consta en l'annex V.

B) Incapacitat permanent total per a la professió habitual derivada d'accident de treball o malaltia professional, 13.770 €.

Si es produeix alguna de les contingències esmentades i l'empresa no té concertada la pòlissa, estarà obligada a pagar als beneficiaris l'import corresponent. Les empreses facilitaràn als representants de les persones treballadores una còpia de la pòlissa i la relació nominal dels treballadors i les treballadores inclosos.

La pòlissa tindrà la mateixa duració del conveni. Si quan aquesta vença, no s'ha signat un conveni nou, la pòlissa es prorrogarà fins que se signe el conveni o, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2022.

Article 64é. Adequació de lloc de treball. L'empresa facilitarà a la persona treballadora en situació d'incapacitat permanent total o parcial, derivada d'un accident de treball o malaltia professional, un lloc de treball idoni a les seues facultats físiques, sempre que no hi haja impossibilitat o incompatibilitat legal.

Article 65é. Baixa per malaltia o accident. La persona treballadora, durant els tres primers dies de baixa de l'any, en els supòsits de malaltia comuna o accident no laboral i amb càrrec a l'empresa, percebrà com a prestació el 60 % de la base reguladora. Igualment, i pel mateix període i causa, percebrà la prestació referida també en el supòsit de la primera hospitalització durant l'any.

Els treballadors i les treballadores en situació de baixa per accident de treball o malaltia professional, tindran dret a percebre el complement fins al 100 % de la seua retribució a partir del dia quinze a comptar del de la baixa i fins al dihuité mes inclòs.

En el cas que en el comunicat d'accident es qualifique de greu o molt greu, el complement es percebrà a partir del primer dia de la baixa per accident o malaltia professional, i es mantindrà fins al dihuité mes inclòs.

Article 66é. Vigilància de la salut. Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics per al treball que es faça en cada centre o empresa. Aquests reconeixements tindran la periodicitat que determinen en cada cas els facultatius mèdics amb un mínim d'un a l'any.

Aquells treballadors i treballadores que per les seues característiques personals, per les seues condicions de més exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguen més vulnerabilitat a aquest, seran vigilats de manera particular.

Tecnologia i organització del treball. S'haurà d'informar el comitè de seguretat i salut de totes les decisions relatives a la tecnologia i l'organització del treball que tinguen repercussió sobre la salut física i mental de la persona treballadora.

nicarse con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la Dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por la representación de la empresa o persona en quien la Dirección de esta delegue.

Capítulo decimoprimer. Disposiciones varias.

Artículo 63º. Pólizas de seguro. Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a concertar y pagar en una entidad aseguradora, una póliza de seguros a beneficio del la persona trabajadora y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos/as, para el pago de una vez, de las siguientes coberturas:

1. Por muerte natural o debida a accidente extralaboral (no profesional) la cantidad de 3.450 €.

2. Por muerte debida a accidente en el trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta, la cantidad de 27.540 €.

3. Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 27.540 €.

4. Por muerte a consecuencia de acciones o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considera accidente de trabajo, como son «in itinere», o de enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo, la cantidad de 13.770 €.

5. A) Por invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según el baremo que consta en el anexo V.

B) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 13.770 €.

Si se produjese alguna de las contingencias citadas y la empresa no tuviese concertada la póliza, vendrá obligada a pagar a los/as beneficiarios/as el importe correspondiente. Las empresas facilitaràn a la representación de las personas trabajadoras copia de la póliza y relación nominal de las personas trabajadoras incluidas.

La póliza tendrá la misma duración del convenio. Si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogarà hasta su firma o como máximo hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 64º. Adecuación de puesto de trabajo. La empresa facilitarà a aquella persona trabajadora en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

Artículo 65º. Baja por enfermedad o accidente. La persona trabajadora, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa, percibirà como prestación el 60 % de la base reguladora. Igualmente, y por el mismo período y causa, percibirà la referida prestación también en el supuesto de la primera hospitalización durante el año.

Las personas trabajadoras en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el complemento hasta el cien por cien de su retribución a partir del día decimoquinto a contar desde el de la baja y hasta el decimoctavo mes inclusive.

En el caso de que en el parte de accidente se califique como grave o muy grave el complemento se percibirà a partir del primer día de la baja por accidente o enfermedad profesional manteniéndose hasta el decimoctavo mes inclusive.

Artículo 66º. Vigilancia de la Salud. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los/as facultativos/as médicos/as con un mínimo de uno al año.

Aquellas personas trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la persona trabajadora.



Article 67é. Roba de treball. Les empreses hauran de facilitar a les persones treballadores roba de treball, de manera que disposen d'una en ús i d'una altra per a substituir-la (l'una d'estiu i l'altra d'hivern). Les persones treballadores amb un contracte superior a tres mesos seran dotades també de les peces de vestir corresponents.

Aquestes peces només podran ser utilitzades dins del centre de treball, i els treballadors i les treballadores estaran obligats a usar-les, cuidar-les i conservar-les en les degudes condicions.

Article 68é. En el cas que l'empresa necessite impartir cursos de formació contínua, donarà primer compte de la convocatòria a la representació social, i hi podran concórrer les persones treballadores que ho desitgen dins de cada grup, així com els procedents de grups inferiors.

La representació social participarà amb la direcció en l'elaboració dels plans de formació contínua per a l'obtenció dels organismes competents les ajudes econòmiques necessàries a aquest fi.

#### Capítol dotzé. Règim disciplinari.

Article 69é. Règim de faltes i sancions. Les persones treballadores podran ser sancionades per les empreses d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest conveni i la legislació general vigent.

Les faltes comeses pels treballadors i treballadores es classificaran en lleus, greus i molt greus, en atenció a la seua importància i intencionalitat.

1) Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

a. Fins a tres faltes de puntualitat no justificades en un mes en l'entrada o l'eixida del treball.

b. La no comunicació amb quaranta-huit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball, per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de fer-ho.

c. L'abandó del lloc de treball, encara que siga per breu temps, sense causa justificada. Si l'abandó causa dany a la producció o perjudica els seus companys de treball, podrà ser considerat com a falta greu o molt greu segons els casos.

d. La falta d'assistència al treball no justificada d'un dia durant un període de trenta dies.

e. Els xicotets descuits en la conservació del material que produïxen deterioracions lleus en aquest.

f. La falta ocasional de netedat o de neteja personal, quan això provoqe reclamacions o queixes dels seus companys de treball o caps.

g. Les faltes de respecte d'escassa consideració als seus companys o a terceres persones alienes a l'empresa o centre de treball, sempre que això es produïska amb ocasió o motiu del treball.

h. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què faça el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense autorització per a fer-ho.

i. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball que no comporte un risc greu per a la persona treballadora, els seus companys o terceres persones, sempre que estiga degudament informada i dispose dels mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

j. La falta d'atenció o diligència amb el públic incomplint les indicacions de les seues persones superiors.

k. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

l. Els xicotets descuits en l'observança dels plans i mètodes de prevenció aprovats, sempre que no hagen posat en risc greu la persona treballadora o els seus companys de treball i no hagen suposat cap dany a les instal·lacions.

m. La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a tres dies des de l'expedició del comunicat.

n. Fumar dins de les dependències de l'empresa o fora de les àrees delimitades a aquest fi per la direcció.

2) Faltes greus. Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificada en un mes en l'entrada o eixida del treball.

b) La falta d'assistència al treball no justificada de dos dies durant un període de trenta dies.

Artículo 67º. Ropa de trabajo. Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras ropa de trabajo de forma que dispongan de una en uso y otra para su sustitución (una de verano y otra de invierno). Las personas trabajadoras con contrato superior a tres meses serán dotados también de las correspondientes prendas.

Estas prendas solo podrán ser utilizadas dentro del centro de trabajo, quedando las personas trabajadoras obligados a su uso, cuidándolas y conservándolas en las debidas condiciones.

Artículo 68º. Formación continua. En el supuesto de que la empresa tuviera necesidad de impartir cursos de formación continua, dará primero cuenta de la convocatoria de los mismos a la representación social, pudiendo concurrir a ellos las personas trabajadoras que lo deseen dentro de cada grupo, así como los procedentes de grupos inferiores.

La representación social participará con la Dirección en la elaboración de los planes de formación continua para la obtención de los organismos competentes las ayudas económicas precisas a tal fin.

#### Capítulo decimosegundo. Régimen disciplinario

Artículo 69º. Régimen de faltas y sanciones. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el presente convenio y en la legislación general vigente.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.

1). Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c. El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, sin causa justificada. Si el abandono causa daño a la producción o perjudica a sus compañeros/as de trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave según los casos.

d. La falta de asistencia al trabajo no justificada de un día durante un periodo de treinta días.

e. Los pequeños descuidos en la conservación del material que produzcan deterioros leves en el mismo.

f. La falta ocasional de aseo o de limpieza personal, cuando ello provoqe reclamaciones o quejas de sus compañeros/as de trabajo o jefes/as.

g. Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros/as o a terceras personas ajenas a la empresa o centro de trabajo, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo.

h. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin autorización para ello.

i. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, siempre que la persona trabajadora esté debidamente informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

j. La falta de atención o diligencia con el público incumpliendo las indicaciones de sus superiores/as.

k. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

l. Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave a la propia persona trabajadora o a sus compañeros/as de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

m. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a tres días desde la expedición del parte.

n. Fumar dentro de las dependencias de la empresa o fuera de las áreas delimitadas a tal fin por la Dirección.

2). Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en un mes en la entrada o salida del trabajo.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días durante un periodo de treinta días.



c) No parar atenció o no observar la diligència deguda en el treball encomanat, que puga suposar un risc o perjudici d'una certa consideració per a la persona treballadora, els seus companys o tercers o per als béns i equips de l'empresa.

d) La simulació d'una malaltia o accident, sense perjudici del que es disposa en l'article següent.

e) La desobediència i/o inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquesta supose un risc greu per a la persona treballadora, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa quan aquests siguin obligatoris, sempre que la persona treballadora estiga degudament formada i informada i disposes dels mitjans específics de protecció personal o col·lectius legalment exigits.

f) La desobediència als/a les superiors en qualsevol matèria del seu treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per a la persona treballadora o comporte un risc per a la vida o la salut tant d'ell com d'altres persones treballadores.

g) La negligència o imprudència greus en el desenvolupament de l'activitat encomanada.

h) La disminució voluntària i ocasional, sense justificar, en el rendiment del treball, tant quantitativa com qualitativa.

i) L'ocultació de qualsevol fet que la persona treballadora haja presenciada que puga causar un perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, als seus companys de treball o a terceres persones i que tinga relació amb el treball.

j) No advertir immediatament els/les seus/es superiors, l'empresari o qui el represente de qualsevol anomalia, avaria o accident que observe en les instal·lacions, la maquinària, els locals o els materials fabricats o en curs de fabricació.

k) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tinga a càrrec seu.

l) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la cotització a la Seguretat Social o les retencions de l'Impost de la Renda de les Persones Físiques.

m) Usar de manera abusiva el telèfon o altres mitjans de comunicació de l'empresa per a assumptes personals sense la deguda autorització.

n) Realitzar sense autorització treballs particulars en l'empresa o el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis eines de l'empresa, fins i tot fora dels locals de treball.

o) La violació del secret de reserva obligada, si no es produeixen perjudicis per a l'empresa.

p) Proporcionar informació falsa a la direcció o als/a les superiors/res en relació amb el servei o treball o ocultar maliciosament qualsevol altra informació.

q) Agreujar maliciosament qualsevol malaltia o accident.

r) Trobar-se en els locals de l'empresa fora de les hores de treball, sense causa justificada, així com introduir tercers aliens a l'empresa sense la deguda autorització.

s) Registrar la taquilla d'un company sense la seua autorització. Aquesta falta serà molt greu si s'utilitza violència per a forçar la taquilla.

t) La falta de col·laboració en els sistemes de control d'accessos que la direcció tinga establits a l'entrada i l'eixida del centre de treball.

u) La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a set dies des de l'expedició del comunicat.

v) La utilització de mitjans informàtics contravenint el règim establert en l'empresa.

w) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del trimestre, quan hi haja hagut sanció per escrit de l'empresa, llevat que haja sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només s'apreciarà quan el nombre d'aquestes arribe a cinc en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

3) Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus les següents:

a. Més de huit faltes de puntualitat no justificades en un període de tres mesos o més de dotze en un període de sis mesos.

b. La falta d'assistència al treball no justificada de més de dos dies en un període de trenta dies.

c) No prestar atención o no observar la diligencia debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de una cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros o para los bienes y equipos de la empresa.

d) La simulación de una enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

e) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando estos fueran obligatorios, siempre que dicha persona trabajadora esté debidamente formada e informada y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

f) La desobediencia a las y los superiores en cualquier materia de su trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o la salud tanto de él como de otras personas trabajadoras.

g) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

h) La disminución voluntaria y ocasional, sin justificar, en el rendimiento del trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa.

i) La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas y que tenga relación con el trabajo.

j) No advertir inmediatamente a sus superiores/as, a la persona empresaria o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o materiales fabricados o en curso de fabricación.

k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

l) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a la seguridad social o a las retenciones del impuesto de la renta de las personas físicas.

m) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.

n) Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, incluso fuera de los locales de trabajo.

o) La violación del secreto de reserva obligada, si no se producen perjuicios para la empresa.

p) Proporcionar información falsa a la dirección o a los/as superiores/as en relación con el servicio o trabajo u ocultar maliciosamente cualquier otra información.

q) Agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente.

r) Encontrarse en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo, sin causa justificada, así como introducir a terceros ajenos a la empresa sin la debida autorización.

s) Registrar la taquilla de un/a compañero/a sin su autorización. Esta falta será muy grave si se utilizara violencia para forzar la taquilla.

t) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.

u) La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a siete días desde la expedición del parte.

v) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.

w) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltas de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance cinco en el trimestre. Las faltas de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

3). Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas en un periodo de tres meses o más de doce en un periodo de seis meses.

b. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un periodo de treinta días.



c. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, la gestió o l'activitat encomanada, el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobe en el centre de treball durant el desenvolupament de l'activitat laboral.

d. Fer desaparèixer, destrossar, inutilitzar o causar desperfectes en qualsevol material, eina, màquina, instal·lació, edifici, aparell, estris, document, llibre o vehicle de l'empresa o del centre de treball.

e. L'embriaguesa habitual i la toxicomania si repercuteixen negativament en el treball, quan el treballador s'haja negat a un tractament de desintoxicació.

f. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això es puga derivar un perjudici sensible per a l'empresa.

g. La competència deslleial.

h. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als/a les superiors, companys, subordinats o tercers en l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

i. La imprudència i negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball quan es cause un accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys de treball o a tercers o danys greus a l'empresa, sempre que la persona treballadora estiga degudament formada i informada i dispose dels mitjans específics de protecció personal i col·lectius legalment exigits.

j. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos professionals quan hi haja hagut advertiment de l'empresari relatiu a la utilització d'aquests, sempre que l'empresa tinga realitzada i en coneixement dels representants del personal l'avaluació de riscos corresponent.

k. L'abús d'autoritat per part de qui la tinga.

l. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treball, sense justificar, tant qualitativa com quantitativa.

m. La desobediència continuada o persistent.

n. L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasione un perjudici evident per a l'empresa o puga ser causa d'accident per a la persona treballadora, els seus companys o tercers.

o. La imprudència temerària en l'acompliment del treball encomanat o quan la manera de fer-lo implique risc d'accident o perill greu d'avaría per a les instal·lacions o la maquinària de l'empresa.

p. Revelar plans d'organització del treball a persones alienes a l'empresa, sotraure documents, croquis o formularis, o copiar-los, sense autorització de l'empresa.

q. L'assetjament psicològic o moral, sexual i/o la discriminació per raó de sexe.

r. La no comunicació en temps a l'empresa dels comunicats de baixa, confirmació i alta d'IT, quan el retard siga superior a trenta dies des de l'expedició del comunicat.

s. La reincidència en falta greu, encara que siga de naturalesa diferent, dins del mateix semestre, sempre que haja sigut objecte de sanció per escrit, llevat que haja sigut anul·lada per la jurisdicció laboral. La reincidència en faltes de puntualitat només s'apreciarà quan el nombre d'aquestes arribe a set en el trimestre. Les faltes de puntualitat hauran de ser sancionades en els seus trams i només podran ser acumulables entre si i amb les d'assistència.

Article 70é. Règim de les sancions. Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

I. Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

II. Faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies.

III. Faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de quinze a seixanta dies i acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte:

a) El grau de voluntarietat, en més o menys grau, de qui comet la falta.

b) El grup i la qualificació professional d'aquest.

c) La repercussió del fet en les altres persones treballadores i en l'empresa.

c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendada, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo durante el desarrollo de la actividad laboral.

d. Hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquina, instalación, edificio, aparato, enseres, documento, libro o vehículo de la empresa o del centro de trabajo.

e. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando la persona trabajadora se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.

f. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g. La competencia desleal.

h. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores/as, compañeros/as, subordinados/as o terceros en el ámbito de la actividad de la empresa.

i. La imprudencia y negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando se cause accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as de trabajo o a terceros o daños graves a la empresa, siempre que la persona trabajadora esté debidamente formada e informada y cuente con los medios específicos de protección personal y colectivos legalmente exigidos.

j. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia de la persona empresaria relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de la representación del personal la correspondiente evaluación de riesgos.

k. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo, sin justificar, tanto cualitativa como cuantitativa.

m. La desobediencia continuada o persistente.

n. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas.

o. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p. Revelar planes de organización del trabajo a personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis o formularios, o copiarlos, sin autorización de la empresa.

q. El acoso psicológico o moral, sexual y/o la discriminación por razón de sexo.

r. La no comunicación en tiempo a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de IT, cuando el retraso sea superior a treinta días desde la expedición del parte.

s. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito, salvo que hubiese sido anulada por la jurisdicción laboral. La reincidencia en faltes de puntualidad solo se apreciará cuando el número de ellas alcance siete en el trimestre. Las faltes de puntualidad deberán ser sancionadas en sus tramos y solamente podrán ser acumulables entre sí y con las de asistencia.

Artículo 70º. Régimen de las sanciones. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

I. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

II. Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

III. Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.

b) El grupo y cualificación profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.



Als treballadors i les treballadores que tinguen la condició de representant legal o sindical, prèviament a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, els serà instruït un expedient contradictori per part de l'empresa en el qual hauran de ser oïts, a banda de l'interessat, els membres restants de la representació a què aquest pertanga, si n'hi ha.

En els supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció greu o molt greu als treballadors i les treballadores dels quals conste que estan afiliats a un sindicat haurà de donar audiència prèvia als delegats sindicals si n'hi ha, i tindran aquells, setanta-dues hores per a presentar el plec de descàrrec.

En tot cas, l'empresa informará a la representació legal dels treballadors i les treballadores de les sancions que s'imposen a les persones treballadores de l'empresa.

Article 71é. Anotació i aplicació de les sancions. Les empreses anotaran en els expedients laborals de les seues persones treballadores les sancions per faltes lleus, greus o molt greus que els impose.

L'empresa tindrà dos mesos de termini per a aplicar les sancions, a comptar de la data de comunicació d'aquestes o des que aquelles hagen adquirit fermesa.

Disposicions addicionals, transitòries i finals.

Disposició addicional primera. Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, assetjament moral i actes discriminatoris en el sector del taulell.

A. Declaració de principis. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona que preveu la Constitució Espanyola, a més dels drets que conté la legislació laboral de respecte a la intimitat i a la consideració a causa de la seua dignitat, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Així mateix, la Comissió Europea ha establert mesures per a garantir la salut i seguretat dels treballadors i les treballadores. Així, diverses directives aprovades pel Consell despleguen disposicions bàsiques sobre la salut i seguretat i fan responsables els ocupadors de vetllar perquè les persones treballadores no emmalaltisquen en el treball, fins i tot a causa de l'assetjament moral o sexual.

En aquesta mateixa línia, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual preveu l'obligació per part de les empreses de promoure condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, i insisteix especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Un entorn laboral lliure de conductes indesitjades, de comportaments hostils i opressius, és responsabilitat de les empreses. Per això, les empreses, juntament amb els representants legals de les persones treballadores, han de treballar en la implantació de polítiques, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que fomenten la creació d'entorns laborals lliures d'assetjament, en què es respecte la dignitat del treballador i es facilite el desenvolupament de les persones.

Amb aquesta finalitat, les empreses i els representants legals dels treballadors i les treballadores manifesten el seu compromís per crear entorns laborals positius, previndre comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar els casos que es produïsquen en l'àmbit laboral, i se sancionaran com a faltes molt greus, en el grau màxim, si aquesta conducta es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

B. Mesures preventives. Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils i intimidatoris cap a la seua persona que garantisca la seua intimitat i integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les parts signants s'asseguraran que totes les persones treballadores coneixen l'existència d'aquest procediment d'actuació, i es distribuïran entre els òrgans de representació de cada centre.

Les empreses establiran mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials, i, si és el cas, procediran a l'avaluació d'aquests i promou-

A las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que deberán ser oídos, aparte de la persona interesada, las restantes personas miembro de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a las personas trabajadoras de los que conste que están afiliadas a un sindicato deberá dar audiencia previa a los/as delegados/as sindicales si los hubiere, teniendo aquellos/as setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las sanciones que se impusieran a las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 71º. Anotación y aplicación de las sanciones. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus personas trabajadoras las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga.

La empresa tendrá dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de las mismas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

Disposición adicional primera. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios en el sector del azulejo.

A. Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Así, distintas directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los/as empleadores/as de velar para que las personas trabajadoras no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

En esta misma línea, la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual prevé la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de las empresas. Por ello las empresas, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

B. Medidas preventivas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes se asegurarán de que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederán a la evaluación de los



ran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc mitjançant la vigilància de la salut.

Les empreses incorporaran en les accions formatives de tot el personal que ingresse en aquestes, una informació relativa a les matèries que abasta aquest procediment.

C. Definicions d'assetjament. A l'efecte d'aquest procediment, s'entén per:

1r. Assetjament psicològic o moral, tota conducta, pràctica o comportament que es faça de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat, o la integritat física o psíquica de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de treball, i afecta negativament l'entorn laboral.

A títol d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació d'unes altres, passives o actives, puguen arribar a ser constitutives d'assetjament moral o psicològic:

- Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seua integritat física o la seua salut.

- La impartició d'ordres contradictòries o impossibles de complir.
- L'aïllament i el rebuig (els gestos de desdeny o menyspreu, ignorar la seua presència o l'absència de contacte amb la víctima) o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o els companys.

- Els atemptats contra la dignitat personal (comentaris desfavorables o insultants sobre la vida personal, l'aparença o la ideologia de la víctima).

- La violència verbal, gestual o física.

2n. Per assetjament sexual s'entén tota acció o comportament no desitjat de caràcter sexual que es du a terme en l'àmbit laboral i que es pot concretar tant en accions físiques com verbals, o qualssevol altres de caràcter sexual, que es dirigeixen a una persona i creen un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, expressament les accions que associen la millora, el manteniment o la pèrdua del lloc o les condicions de treball a l'acceptació o no d'aquests comportaments.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la pateix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No és necessari que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupen durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seua especial gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Podran ser considerades accions constitutives d'assetjament sexual, a títol d'exemple, les conductes següents:

- Peticions de favors sexuals, incloses totes les insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball, o l'estabilitat en l'ocupació de la persona treballadora, a l'aprovació o denegació d'aquests favors.

- Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per raó del seu sexe o condició sexual.

3r. Per assetjament per raó de sexe s'entén la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4t. Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes com a actes discriminatoris, i aquests són objecte de prohibició expressa en els principis de comportament i actu-

mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda el presente procedimiento

C. Definiciones de acoso. A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

1º. Acoso psicológico o 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 un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insuportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los/as compañeros/as.

- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)

- La violencia verbal, gestual o física.

2º. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo de la persona trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

3º. Por acoso por razón de sexo se entiende la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4º Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comporta-



ació, que gaudeix de la protecció especial atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.

Tindran també la consideració d'actes discriminatoris, als quals s'aplicarà aquest procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia quan es produïsquen dins de l'àmbit empresarial o a conseqüència de la relació laboral amb la finalitat d'atemptar contra la dignitat de les persones i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

C. Procediment d'actuació. El procediment es desenvoluparà sota els principis de rapidesa i confidencialitat, i haurà de garantir i protegir la intimitat i dignitat de les persones que són objecte d'assetjament. Així mateix, s'hauran de garantir i respectar els drets de les persones implicades en el procediment.

Es crearà en cada empresa una comissió instructora de tractament de situacions d'assetjament, amb aquesta o una altra denominació, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en aquest procediment.

Procediment de solució mitjançant pronunciament:

1. El procediment s'iniciarà per mitjà d'una sol·licitud d'intervenció de la víctima d'assetjament que presentarà, a la seua elecció, al departament de personal o el servei de prevenció de riscos laborals.

Els representants de les persones treballadores podran assistir en tot moment a la persona treballadora que siga víctima d'assetjament a instàncies d'aquesta.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit i en aquesta es detallaran els diversos actes i incidents, s'identificarà la persona o les persones que adopten les conductes indesitjades i els possibles testimonis d'aquestes conductes i actes.

2. A fi de tramitar aquest procediment, es crea una comissió instructora composta per un representant del servei de prevenció i un representant del departament de personal.

Una vegada que s'haja notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió d'instrucció iniciarà la fase d'enquesta o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a l'esbrinament i la constatació dels fets, i es donarà audiència individual i separada a tots els intervinents, testimonis i totes les persones que considere la comissió que s'hagen de personar, inclosos els representants legals dels treballadors i les treballadores del centre, i es faran totes les diligències que siguen necessàries per a l'esclariment de la veracitat dels fets denunciats, sota els principis de confidencialitat, rapidesa i contradicció.

Les persones treballadores, si així ho volen, podran ser assistides en les seues intervencions davant de la comissió instructora per un representant legal dels treballadors i les treballadores a la seua elecció.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la comissió mitjançant l'elaboració d'un informe que es posarà, en primer lloc, en coneixement de la persona sol·licitant.

La comissió té un termini màxim de trenta dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció presentada. Aquest termini s'iniciarà des del moment en què la comissió tinga coneixement oficial de la sol·licitud.

3. Quan l'informe constate l'existència d'assetjament, es traslladarà aquest informe al responsable del departament de personal a fi que aquest adopte les mesures correctores oportunes, i aplicarà les sancions legals corresponents.

Quan l'informe no constate situacions d'assetjament, o no siga possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient i es donarà per finalitzada la instrucció.

En la mesura que ho permeta l'organització del treball, s'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball i es facilitarà la mobilitat si la persona treballadora afectada la sol·licita i així ho aconsella el servei mèdic de l'empresa.

L'empresa s'haurà d'assegurar que les persones treballadores que consideren haver sigut objecte d'assetjament, les que plantegen una queixa en matèria d'assetjament o les que presten assistència en qualsevol instrucció, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no siguen objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com a punible, i en conseqüència, susceptible de sanció disciplinària.

miento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

C. Procedimiento de actuación. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Se creará en cada empresa una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Procedimiento de solución mediante pronunciamiento:

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o al servicio de prevención de riesgos laborales.

La representación de las personas trabajadoras podrán asistir en todo momento a la persona trabajadora víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a las y los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un/a representante del servicio de prevención y un/a representante del departamento de personal.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos/as los/as intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Las personas trabajadoras si así lo desean podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la comisión instructora por un representante legal de las personas trabajadoras a su elección.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

La comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Quando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizada la instrucción.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando la movilidad si la persona trabajadora afectada lo solicita y así es aconsejado por el servicio médico de la empresa.

La empresa se asegurará que las personas trabajadoras que consideren haber sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso, o los que presten asistencia en cualquier instrucción, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como punible, y en su consecuencia, susceptible de sanción disciplinaria.





L'empresa informará els representants dels treballadors i les treballadores de tots els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral que es produïsquen i que finalitzen amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greu.

D. Avaluació i revisió. La comissió mixta avaluarà el funcionament i la implantació en les empreses afectades d'aquest procediment dotze mesos després que s'haja posat en marxa, amb la finalitat de suggerir qualsevol modificació que permeta millorar la consecució dels seus objectius, o adequar l'estructura de la comissió instructora a la dimensió de cada empresa.

Disposició addicional segona. Es dona per reproduït i vigent el conveni sobre matèria electoral en la indústria del taulell, paviments i rajoles ceràmiques, publicat en el BOP de la província de Castelló de data 3 de juny de 2006.

Disposició addicional tercera. Els sindicats signants d'aquest conveni en les convocatòries que facen als seus delegats i membres dels comitès, excepte les que requerisquen una participació simultània, evitaran fer coincidir en un mateix dia les citacions a aquests representants, quan, per pertànyer a una mateixa secció o departament, la convocatòria conjunta pugja perjudicar el desenvolupament normal del treball.

Disposició transitòria primera. Les parts acorden que el pagament dels endarreriments que siguen procedents en aplicació del conveni s'efectuarà dins els tres mesos següents al de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Disposició transitòria segona. Les parts acorden constituir la comissió negociadora del conveni, amb la finalitat de donar resposta als articles 66 i 67 relatius a la jubilació anticipada i parcial del primer conveni col·lectiu autònom que es mantenen en suspens.

#### Disposicions finals

Primera. Les parts signants d'aquest conveni ratifiquen els acords de solució extrajudicial de conflictes d'aplicació en els àmbits territorials en què tinguen legitimació.

Segona. A l'efecte del que disposa l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, es fa constar que aquest cinquè conveni col·lectiu autònom per a la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmiques de la Comunitat Valenciana ha sigut concertat entre l'Associació Espanyola de Fabricants de Taulells i Paviments Ceràmics (ASCER) i les centrals sindicals Comissions Obreres de l'Hàbitat del País Valencià i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencià de la Unió General de Treballadors (FICA-UGT).

La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

D. Evaluación y revisión. La comisión mixta evaluará el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

Disposición adicional segunda. Se da por reproducido y vigente el convenio sobre materia electoral en la industria del azulejo, pavimentos y baldosas cerámicas, publicado en el B.O.P. de la provincia de Castellón de fecha 3 de junio de 2006.

Disposición adicional tercera. Los sindicatos firmantes del presente convenio en las convocatorias que realicen a sus delegados y miembros de los comités, salvo las que requieran una participación simultánea, evitarán hacer coincidir en un mismo día las citaciones a tales representantes, cuando al pertenecer a una misma sección o departamento pueda la convocatoria conjunta perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

Disposición transitoria primera. Las partes acuerdan que el pago de los atrasos que procedan en aplicación del convenio se realizarán dentro de los tres meses siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Disposición transitoria segunda. Las partes acuerdan constituir la comisión negociadora del convenio, con el fin de dar respuesta a los artículos 66º y 67º relativos a la jubilación anticipada y parcial del primer convenio colectivo autonómico que se mantienen en suspenso.

#### Disposiciones finales

Primera. Las partes firmantes del presente convenio ratifican los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos de aplicación en aquellos ámbitos territoriales en los que ostenten legitimación.

Segunda. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente sexto convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunidad Valenciana ha sido concertado entre la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER) y las centrales sindicales Comisiones Obreras del Hábitat del País Valenciano y la Federación de Industria, Construcción y Agro del País Valenciano de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

ANNEX I  
Taulas 2022

| Grup | Salari base hora | Salari mensual i pagues extres | Jornal  | Salari base any | Plus mensual tres torns rotatiu | Plus mensual dos torns continuats de dilluns a diumenge | Plus diari nocturn |
|------|------------------|--------------------------------|---------|-----------------|---------------------------------|---|--------------------|
| 1    | 12,48 €          | 1.477,01 €                     | 48,54 € | 22.155,03 €     | 590,79 €                        | 443,08 €  | 12,16 €            |
| 2    | 11,00 €          | 1.301,81 €                     | 42,83 € | 19.527,04 €     | 520,72 €                        | 390,53 €  | 10,68 €            |
| 3    | 10,82 €          | 1.280,92 €                     | 42,11 € | 19.213,69 €     | 512,36 €                        | 384,28 €  | 10,57 €            |
| 4    | 10,52 €          | 1.245,36 €                     | 40,96 € | 18.680,45 €     | 498,15 €                        | 373,61 €  | 10,22 €            |
| 5    | 10,13 €          | 1.198,43 €                     | 39,41 € | 17.976,39 €     | 479,37 €                        | 359,51 €  | 9,87 €             |
| 6    | 9,87 €           | 1.167,91 €                     | 38,39 € | 17.518,64 €     | 467,16 €                        | 350,37 €  | 9,62 €             |

ANNEX II  
Antiguitat

| ANTIGUITAT |          |
|------------|----------|
| Anys       | 2022     |
| 2          | 41,72 €  |
| 4          | 83,43 €  |
| 9          | 141,80 € |
| 14         | 200,21 € |
| 19         | 258,61 € |
| 24         | 317,04 € |
| 29         | 375,48 € |
| 34         | 417,18 € |

ANNEX III  
PREUS HORES EXTRES 2022

| GRUPS  | 0       | 2       | 4       | 9       | 14      | 19      | 24      | 29      | 34      |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1  | 20,81 € | 21,35 € | 21,98 € | 22,81 € | 23,63 € | 24,53 € | 25,30 € | 26,11 € | 26,73 € |
| 2  | 18,32 € | 18,84 € | 19,46 € | 20,30 € | 21,14 € | 21,98 € | 22,77 € | 23,55 € | 24,23 € |
| 3  | 17,97 € | 18,53 € | 19,16 € | 19,95 € | 20,85 € | 21,64 € | 22,52 € | 23,35 € | 23,95 € |
| 4  | 17,45 € | 18,04 € | 18,65 € | 19,46 € | 20,31 € | 21,15 € | 21,98 € | 22,83 € | 23,41 € |
| 5  | 16,75 € | 17,38 € | 17,97 € | 18,82 € | 19,65 € | 20,49 € | 21,29 € | 22,15 € | 22,70 € |
| 6  | 16,28 € | 16,89 € | 17,45 € | 18,35 € | 19,13 € | 20,03 € | 20,83 € | 21,64 € | 22,22 € |
| Plusos de perillositat, penositat i toxicitat: |         |         |         | 1,53 €  |         |         |         |         |         |
| Plus de nocturnitat:                           |         |         |         | 0,86 €  |         |         |         |         |         |

ANNEX IV  
Taula informativa de llicències i permisos

| Concepte   | Dies remunerats   | Dies sense remunerar | Desplaçament  |
|--|---|----------------------|---|
| Matrimoni  | 20 dies naturals (contracte igual o superior a 6 mesos) | 10 dies més          |   |
| Trasllat de domicili habitual mateixa població                       | 2 dies naturals   |                      |   |
| Trasllat a una altra població  | 3 dies naturals   |                      |   |
| Defunció de cònjuge, fills o pares de l'un o l'altre cònjuge         | 3 dies naturals   |                      | 4 dies naturals fora de la província<br>5 dies naturals fora territori nacional |
| Defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. | 2 dies naturals   |                      | 4 dies naturals fora de la província<br>5 dies naturals fora territori nacional |



|   |                                  |  |   |
|---|----------------------------------|--|---|
| Malaltia greu del cònjuge, fills o pares  | 3 dies naturals                  | Temps necessari                            | 4 dies naturals fora de la província<br>5 dies naturals fora territori nacional |
| Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. | 2 dies naturals                  | Temps necessari en el cas de malaltia greu | 4 dies naturals fora de la província<br>5 dies naturals fora territori nacional |
| Acompanyar al metge el cònjuge o familiar de fins a segon grau (necessitat certificada per un facultatiu)   | 2 o 3 dies naturals, segons grau | Temps necessari                            |   |
| Naixement de fills  | 3 dies naturals                  |  | 4 dies naturals fora de la província<br>5 dies naturals fora territori nacional |
| Bateig o primera comunió de fills, nets o germans   | 1 dia natural                    |  |   |
| Matrimoni de fills, nets, pare o mare, germans i cunyats  | 1 dia                            |  |   |
| Assistència a exàmens per a l'obtenció de títol acadèmic.   | Els dies necessaris              |  |   |
| Visita al metge especialista (remés per un metge de la Seguretat Social).   | Temps necessari                  |  |   |
| Metge de medicina general (si hi ha volant de remissió a l'especialista).   | Temps necessari                  |  |   |
| Carnet de conduir. Primer examen de les categories A1 i B1  | 2 dies                           | Resta de dies                              |   |
| Carnet de conduir. Resta de categories  | 1 dia                            |  |   |
| Tractaments oncològics (necessitat d'acompanyar un familiar, certificada per un facultatiu).  | Màxim de 40 hores a l'any        |  |   |

ANNEX V

|   | Dreta  | Esquerra: |
|---|--------|-----------|
| – Pèrdua total del braç o de la mà                                  | 60 %   | 50 %      |
| – Pèrdua total del moviment del muscle                              | 25 %   | 20 %      |
| – Pèrdua total del moviment del colze                               | 20 %   | 15 %      |
| – Pèrdua total del moviment de la monyica                           | 20 %   | 15 %      |
| – Pèrdua total del polze i l'índex                                  | 30 %   | 25 %      |
| – Pèrdua total de tres dits, compresos el polze i l'índex           | 37 %   | 32 %      |
| – Pèrdua total de tres dits que no siguen el polze i l'índex        | 25 %   | 20 %      |
| – Pèrdua total del polze i d'un altre dit que no siga l'índex       | 30 %   | 24 %      |
| – Pèrdua total de l'índex i d'un altre dit que no siga el polze     | 23 %   | 18 %      |
| – Pèrdua total del polze només                                      | 22 %   | 18 %      |
| – Pèrdua total de l'índex només                                     | 15 %   | 12 %      |
| – Pèrdua total del dit del mig, l'anular o el xicotet               | 16 %   | 12 %      |
| – Pèrdua total de dos d'aquests últims dits                         | 20 %   | 15 %      |
| – Pèrdua de la falange distal del polze                             | 16,5 % | 13,5 %    |
| – Pèrdua de la falange distal d'un altre dit                        | 8 %    | 6 %       |
| – Pèrdua de les falanges distal i mitjana d'un altre dit            | 12,5 % | 9,5 %     |
| – Pèrdua total d'una cama o un peu                                  | 50 %   |           |
| – Amputació parcial d'un peu, compresos tots els dits               | 30 %   |           |
| – Pèrdua total del dit gros d'un peu                                | 10 %   |           |
| – Pèrdua de la segona falange del dit gros                          | 4,5 %  |           |
| – Pèrdua total d'un altre dit del peu                               | 5 %    |           |
| – Pèrdua parcial d'un altre dit del peu                             | 3,5 %  |           |
| – Ablació de la mandíbula inferior                                  | 30 %   |           |
| – Pèrdua total d'un ull o reducció a la meitat de la visió inocular | 30 %   |           |
| – Sordera completa d'una orella                                     | 15 %   |           |
| – Sordera completa de les dues orelles                              | 60 %   |           |
| – Fractura no consolidada d'una cama o un peu                       | 25 %   |           |
| – Fractura no consolidada d'una ròtula                              | 20 %   |           |
| – Pèrdua total del moviment d'un maluc o un genoll                  | 20 %   |           |
| – Escurçament de cinc centímetres, almenys, d'un membre inferior    | 15 %   |           |

Les persones que declaren en la proposició que utilitzen preferentment la mà esquerra percebran, per les lesions en aquest costat, la indemnització corresponent al dret en la taula anterior.

L'alienació mental incurable, produïda per una fractura de crani, quan no faça impossible qualsevol treball o ocupació, serà taxada segons la relació que tinga amb l'alienació mental completa.

La impotència funcional i permanent d'un membre, es considerarà com a pèrdua total d'aquest.

En el cas que l'assegurat perda simultàniament alguns dels seus membres, assenyalats més amunt, el grau d'invalidesa es fixarà sumant les respectives taxacions, sense que el total pugua en cap cas excedir el 100 % de la suma assenyalada per a la invalidesa completa.

Si l'assegurat presenta defectes corporals amb anterioritat al sinistre i els efectes d'aquest es limiten a les parts no defectuoses del seu cos, la indemnització es fixarà com si l'assegurat, abans de l'accident, haguera sigut una persona normal des del punt de vista de la integritat corporal. Si, en canvi, l'accident afecta la part ja defectuosa del seu cos, la indemnització serà taxada segons el grau d'agreujament del defecte patit.

La pèrdua o lesió d'un membre o òrgan inservible abans de l'accident no donarà dret a cap indemnització.

Els percentatges anteriors s'aplicaran sobre la quantitat assegurada per a les contingències d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o malaltia professional.

| ÀREES         | GRUP 1   | GRUP 2  | GRUP 3   | GRUP 4   | GRUP 5  | GRUP 6  |
|---------------|--|---|--|--|---|---|
| ADMINISTRACIÓ | Drs./Dres. Admtius./ives.<br>Financers/eres<br>Drs./Dres. Informàtica<br>Drs./Dres. RH | Responsables informàtics<br>Analistes informàtics<br>Caps administratius de primera   | Administradors/<br>ores de sistemes<br>Tècnics RH<br>Responsable de facturació i riscos<br>Caps administratius de segona   | Programadors/ores informàtics<br>Recepció amb idiomes<br>Administratius/ives nivell mitjà  | Recepcionistes /<br>Telefonistes sense idiomes<br>Ordenances<br>Conductors/ores Administratius/ives nivell elemental  | Porteria<br>Neteja oficines<br>Activitats subalternes   |
| COMERCIAL     | Drs./Dres. Comercials<br>Drs./Dres. Màrqueting   | Caps de vendes nacional<br>Caps de vendes exportació  | Comercials<br>Adjunts/adjuntes màrqueting<br>Caps promoció<br>Encarregats/ades fires i expositors  | Encarregats/ades secció de mostres<br>Empleats/ades nivell mitjà tasques comercials  | Promotors/ores de vendes<br>Adm. Promoció   |   |
| INDUSTRIAL    | Drs./Dres. Tècnics/<br>tècniques<br>Drs./Dres. Laboratori<br>PGD                       | Caps de producció en PGD<br>Director/a tècnic en PPD<br>Caps de manteniment<br>Responsables de producte-disseny<br>Caps de laboratori de PPD<br>Responsables de laboratori de PGD<br>Metges/metgesses i sanitaris/sanitàries titulats | Encarregats/ades de magatzem PT<br>Encarregats/ades de secció en PGD<br>Encarregats/as de tot el procés en PPD<br>Caps de taller elèctric en PGD<br>Caps de taller mecànic en PGD<br>Responsable de manteniment en PPD<br>Tècnics/tècniques Laboratori R+D<br>Tècnics/tècniques disseny<br>Responsables laboratori plantes Especials<br>Tècnic/a de qualitat | Caps equip línia esmaltadors<br>Cap torn forns<br>Caps equip classificació<br>Ajudants<br>Encarregats/ades classificació<br>Encarregats/ades de màquines de tall/<br>rectificadoros<br>Encarregats/ades torn polit<br>Encarregats/ades de molta i esmalts<br>Electricistes nivell mitjà<br>Electromecànics/<br>electromecàniques nivell mitjà<br>Mecànics/<br>mecàniques nivell mitjà<br>Responsables de recanvis<br>Dissenyadors/ores<br>Laborants/antes de qualitat nivell mitjà<br>Laborants/antes R+D nivell mitjà<br>Lab. Pantalles serigrafia nivell mitjà | Carreters/eres<br>Retractilació<br>Camioners/eres<br>Premsis<br>Alimentadors/ores sitges<br>MO Atomitzador<br>MO Molta<br>Tractoristes/palistes<br>Esmaltadors/ores<br>Operaris càrrega i molta<br>Operaris/operàries<br>Transport i alimentació<br>Forners/eres<br>Classificadors/ores<br>Polidors/ores<br>Talladors/ores<br>Electricistes nivell elemental<br>Electromecànics/<br>electromecàniques nivell elemental<br>Mecànics/mecàniques nivell elemental<br>Operaris/operàries magatzem recanvis<br>Laborants<br>Qualitat nivell elemental<br>Laborants R+D nivell elemental<br>Lab. Pantalles serigrafia nivell elemental<br>Operaris/operàries de 3r foc<br>Operaris/operàries rectificadora<br>Auxiliars de laboratori<br>Operaris/operàries preparació de tintes<br>Peons/peones<br>Especialistes | MO Mostres<br>Treb.<br>manuals del magatzem PT<br>Neteja fàbrica<br>Fleixadors/ores<br>Tiradors peces especials<br>Activitats subalternes<br>Tasques de retractilació<br>Peons/peones |

ANEXO I  
Tablas 2022

| Grupo | Salario base hora | Salario mensual y pagas extras | Jornal  | Salario base año | Plus mensual tres turnos rotativo | Plus mensual dos turnos continuados de lunes a domingo | Plus diario nocturno |
|-------|-------------------|--------------------------------|---------|------------------|-----------------------------------|--|----------------------|
| 1     | 12,48 €           | 1.477,01 €                     | 48,54 € | 22.155,03 €      | 590,79 €                          | 443,08 €   | 12,16 €              |
| 2     | 11,00 €           | 1.301,81 €                     | 42,83 € | 19.527,04 €      | 520,72 €                          | 390,53 €   | 10,68 €              |
| 3     | 10,82 €           | 1.280,92 €                     | 42,11 € | 19.213,69 €      | 512,36 €                          | 384,28 €   | 10,57 €              |
| 4     | 10,52 €           | 1.245,36 €                     | 40,96 € | 18.680,45 €      | 498,15 €                          | 373,61 €   | 10,22 €              |
| 5     | 10,13 €           | 1.198,43 €                     | 39,41 € | 17.976,39 €      | 479,37 €                          | 359,51 €   | 9,87 €               |
| 6     | 9,87 €            | 1.167,91 €                     | 38,39 € | 17.518,64 €      | 467,16 €                          | 350,37 €   | 9,62 €               |

ANEXO II  
Antigüedad

| ANTIGÜEDAD |          |
|------------|----------|
| Años       | 2022     |
| 2          | 41,72 €  |
| 4          | 83,43 €  |
| 9          | 141,80 € |
| 14         | 200,21 € |
| 19         | 258,61 € |
| 24         | 317,04 € |
| 29         | 375,48 € |
| 34         | 417,18 € |

ANEXO III  
Precio horas extras 2022

| GRUPOS   | 0       | 2       | 4       | 9       | 14      | 19      | 24      | 29      | 34      |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1  | 20,81 € | 21,35 € | 21,98 € | 22,81 € | 23,63 € | 24,53 € | 25,30 € | 26,11 € | 26,73 € |
| 2  | 18,32 € | 18,84 € | 19,46 € | 20,30 € | 21,14 € | 21,98 € | 22,77 € | 23,55 € | 24,23 € |
| 3  | 17,97 € | 18,53 € | 19,16 € | 19,95 € | 20,85 € | 21,64 € | 22,52 € | 23,35 € | 23,95 € |
| 4  | 17,45 € | 18,04 € | 18,65 € | 19,46 € | 20,31 € | 21,15 € | 21,98 € | 22,83 € | 23,41 € |
| 5  | 16,75 € | 17,38 € | 17,97 € | 18,82 € | 19,65 € | 20,49 € | 21,29 € | 22,15 € | 22,70 € |
| 6  | 16,28 € | 16,89 € | 17,45 € | 18,35 € | 19,13 € | 20,03 € | 20,83 € | 21,64 € | 22,22 € |
| Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad: |         |         |         | 1,53 €  |         |         |         |         |         |
| Plus Nocturnidad:                              |         |         |         | 0,86 €  |         |         |         |         |         |

ANEXO IV  
Tabla informativa de licencias y permisos

| Concepto   | Días remunerados  | Días sin remunerar | Desplazamiento   |
|--|---|--------------------|--|
| Matrimonio   | 20 días naturales (contrato igual o superior a 6 meses) | 10 días más        |  |
| Traslado de domicilio habitual misma población                               | 2 días naturales  |                    |  |
| Traslado a otra población  | 3 días naturales  |                    |  |
| Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de uno u otro cónyuge               | 3 días naturales  |                    | 4 días naturales fuera de la provincia<br>5 días naturales fuera territorio nacional |
| Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. | 2 días naturales  |                    | 4 días naturales fuera de la provincia<br>5 días naturales fuera territorio nacional |
| Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres                                 | 3 días naturales  | Tiempo necesario   | 4 días naturales fuera de la provincia<br>5 días naturales fuera territorio nacional |

|   |                                   |   |  |
|---|-----------------------------------|---|--|
| Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad | 2 días naturales                  | Tiempo necesario en el caso de enfermedad grave | 4 días naturales fuera de la provincia<br>5 días naturales fuera territorio nacional |
| Acompañar al médico a cónyuge o familiar de hasta segundo grado (necesidad certificada por facultativo)   | 2 ó 3 días naturales, según grado | Tiempo necesario                                |  |
| Nacimiento de hijos   | 3 días naturales                  |   | 4 días naturales fuera de la provincia<br>5 días naturales fuera territorio nacional |
| Bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos  | 1 día natural                     |   |  |
| Matrimonio de hijos, nietos, padre o madre, hermanos y cuñados  | 1 día                             |   |  |
| Asistencia a exámenes para la obtención de título académico.  | Los días necesarios               |   |  |
| Visita al médico especialista (remitido por médico de la seguridad social).   | Tiempo necesario                  |   |  |
| Médico de medicina general (si hay volante de remisión al especialista).  | Tiempo necesario                  |   |  |
| Carné de conducir. Primer examen de las categorías A1 y B1  | 2 días                            | Resto de días                                   |  |
| Carné de conducir. Resto de categorías  | 1 día                             |   |  |
| Tratamiento oncológicos (necesidad de acompañar a familiar certificada por facultativo).  | Máximo de 40 horas al año         |   |  |

ANEXO V

|   | Derecha | Izquierda |
|---|---------|-----------|
| – Pérdida total del brazo o de la mano                                  | 60 %    | 50 %      |
| – Pérdida total del movimiento del hombro                               | 25 %    | 20 %      |
| – Pérdida total del movimiento del codo                                 | 20 %    | 15 %      |
| – Pérdida total del movimiento de la muñeca                             | 20 %    | 15 %      |
| – Pérdida total del pulgar y del índice                                 | 30 %    | 25 %      |
| – Pérdida total de tres dedos comprendido el pulgar y el índice         | 37 %    | 32 %      |
| – Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar e índice            | 25 %    | 20 %      |
| – Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice          | 30 %    | 24 %      |
| – Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar.         | 23 %    | 18 %      |
| – Pérdida total del pulgar solo   | 22 %    | 18 %      |
| – Pérdida total del índice solo   | 15 %    | 12 %      |
| – Pérdida total del dedo mayor, del anular o del meñique                | 16 %    | 12 %      |
| – Pérdida total de dos de estos últimos dedos                           | 20 %    | 15 %      |
| – Pérdida de la falange distal del pulgar                               | 16,5 %  | 13,5 %    |
| – Pérdida de la falange distal de otro dedo                             | 8 %     | 6 %       |
| – Pérdida de las falanges distal y media de otro dedo                   | 12,5 %  | 9,5 %     |
| – Pérdida total de una pierna o de un pie                               | 50 %    |           |
| – Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos            | 30 %    |           |
| – Pérdida total del pulgar de un pie                                    | 10 %    |           |
| – Pérdida de la segunda falange del pulgar                              | 4,5 %   |           |
| – Pérdida total de otro dedo del pie                                    | 5 %     |           |
| – Pérdida parcial de otro dedo del pie                                  | 3,5 %   |           |
| – Ablación de mandíbula inferior  | 30 %    |           |
| – Pérdida total de un ojo, o reducción a la mitad de la visión inocular | 30 %    |           |
| – Sordera completa de un oído   | 15 %    |           |
| – Sordera completa de los dos oídos                                     | 60 %    |           |
| – Fractura no consolidada de una pierna o de un pie                     | 25 %    |           |
| – Fractura no consolidada de una rótula                                 | 20 %    |           |
| – Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla           | 20 %    |           |
| – Acortamiento por lo menos de cinco centímetros de un miembro inferior | 15 %    |           |



Las personas que declaren en la proposición que utilizan preferentemente la mano izquierda, percibirán por las lesiones en ese lado, la indemnización correspondiente al derecho en la tabla anterior.

La enajenación mental incurable, producida por fractura de cráneo, cuando no haga imposible todo trabajo u ocupación, será tasada según su relación con la enajenación mental completa.

La impotencia funcional y permanente de un miembro, se considerará como pérdida total del mismo.

En el caso de que el asegurado perdiese simultáneamente varios de sus miembros, arriba señalados, el grado de invalidez se fijará sumando las respectivas tasaciones, sin que el total pueda en ningún caso exceder del 100 por 100 de la suma señalada para la invalidez completa.

Si el asegurado presentaba defectos corporales con anterioridad al siniestro, y los efectos de este se limitan a las partes no defectuosas de su cuerpo, la indemnización se fijará como si el asegurado, antes del accidente, hubiese sido una persona normal desde el punto de vista de la integridad corporal. Si, en cambio, el accidente afectase a la parte ya defectuosa de su cuerpo la indemnización será tasada según el grado de agravación del defecto sufrido.

La pérdida o lesión de un miembro u órgano inservible antes del accidente no dará derecho a indemnización alguna.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre la cantidad asegurada para las contingencias de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

| AREAS          | GRUPO 1  | GRUPO 2  | GRUPO 3   | GRUPO 4   | GRUPO 5  | GRUPO 6   |
|----------------|--|--|---|---|--|---|
| ADMINISTRACIÓN | Dtores/as. Admvs/as –<br>Financieros/as<br>Dtores/as. Informática<br>Dtores/as. RRHH | Responsables<br>Informáticos/as<br>Analistas<br>informáticos/as<br>Jefes/as<br>Administrativos/as<br>de Primera  | Administradores/as<br>de Sistemas<br>Técnicos RRHH<br>Responsable de<br>Facturación y<br>Riesgos<br>Jefes/as<br>Administrativos/as<br>de Segunda  | Programadores/as<br>informáticos/as<br>Recepción con<br>idiomas<br>Administrativos/as<br>nivel medio  | Recepcionistas/<br>Telefonistas<br>sin idiomas<br>Ordenanzas<br>conductores/as<br>Administrativos/as<br>nivel elemental  | Portería<br>Limpieza oficinas<br>Actividades Subalternas  |
| COMERCIAL      | Dtores/as. Comerciales<br>Dtores/as. Marketing                                       | Jefes/as Ventas<br>Nacional<br>Jefes/as Ventas<br>Exportación  | Comerciales<br>Adjuntos/as<br>Marketing<br>Jefes/as Promoción<br>Encargados/as Ferias<br>y Expositores  | Encargados/<br>as sección de<br>Muestras<br>Empleados/as<br>nivel medio tareas<br>comerciales   | Promotores/as de<br>ventas<br>Adm. Promoción   |   |
| INDUSTRIAL     | Dtores/as. Técnicos/as<br>Dtores/as. Laboratorio<br>PGD                              | Jefes/as de<br>producción<br>en PGD<br>Director/a técnico/a<br>en PPD<br>Jefes/as de<br>mantenimiento<br>Responsables<br>de producto-diseño<br>Jefes/as de<br>Laboratorio<br>de PPD<br>Responsables<br>de laboratorio de<br>PGD<br>Médicos/as y<br>Sanitarios/as<br>titulados/as | Encargados/as de<br>Almacén PT<br>Encargados/as de<br>sección en PGD<br>Encargados/as de la<br>totalidad del proceso<br>en PPD<br>Jefes/as de Taller<br>eléctrico en PGD<br>Jefes/as de Taller<br>mecánico en PGD<br>Responsable de<br>mantenimiento en<br>PPD<br>Técnicos/as<br>Laboratorio I+D<br>Técnicos/as Diseño<br>Responsables<br>laboratorio Plantas<br>Especiales<br>Técnico/a de Calidad | Jefes/as equipo<br>línea esmaltadoras<br>Jefe/a Turno<br>Hornos<br>Jefes/as Equipo<br>clasificación<br>Ayudantes. Enrg.<br>clasificación<br>Encargados/as de<br>cortadoras/<br>rectificadoras.<br>Encargados/as<br>Turno Pulido.<br>Encargados/as<br>de molturación y<br>esmaltes<br>Electricistas<br>nivel medio<br>Electromecánicos/<br>as nivel medio<br>Mecánicos/as<br>nivel medio<br>Responsables de<br>Repuestos<br>Diseñadores/as<br>Laborantes/as<br>de Calidad<br>nivel medio.<br>Laborantes/as I+D<br>nivel medio<br>Lab. Pantallas<br>serigrafía<br>nivel medio | Carretileros/as<br>Retractilado<br>Camioneros/as<br>Prensistas<br>Alimentadores/as<br>/silos<br>M.O. Atomizador<br>M.O. Molienda<br>Tractoristas/Palistas<br>Esmaltadores/as<br>Operarios/as carga y<br>molienda<br>Operarios/as<br>Transporte<br>y alimentación<br>Horneros/as<br>Clasificadores/as<br>Pulidores/as<br>Cortadores/as<br>Electricistas<br>nivel elemental<br>Electromecánicos/as<br>nivel elemental<br>Mecánicos/as nivel<br>elemental<br>Operarios/as almacén<br>repuestos<br>Laborantes<br>Calidad nivel<br>elemental<br>Laborantes I+D<br>nivel elemental<br>Lab. Pantallas<br>serigrafía nivel<br>elemental<br>Operarios/as de<br>3er fuego<br>Operarios/as<br>rectificadora<br>Auxiliares de<br>laboratorio<br>Operarios/as<br>preparación de tintas<br>Peones<br>Especialistas | M.O. Muestras<br>Trabj. Manuales<br>del almacén PT<br>Limpieza fábrica.<br>Flejadores/as<br>Tiradores Piezas<br>Especiales<br>Actividades Subalternas<br>Tareas de retractilado<br>Peones |