Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 de maig de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi 80000725012008). [2013/5949]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactores de Café i Succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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'Orde 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, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/1982, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 30 de maig de 2013.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana

ÍNDEX

Article 1. Àmbit territorial
Article 2. Àmbit personal
Article 3. Àmbit temporal
Article 4. Legislació supletòria
Article 5. Seguretat i higiene
Article 6. Comissió Paritària
Article 7. Absorció i compensació
Article 8. Igualtat
Article 9. Drets sindicals
Article 10. Remuneracions i actualització salarial
Article 11. Jornada laboral
Article 12. Antiguitat consolidada
Article 13. Gratificacions extraordinàries
Article 14. Participació en beneficis
Article 15. Vacacions
Article 16. Malaltia i accidents
Article 17. Indemnització per cessament
Article 18. Roba de treball
Article 19. Organització del treball
Article 20. Dietes
Article 21. Llicències
Article 22. Carnet de manipulador d'aliments
Article 23. Quota sindical
Article 24. Pòlissa d'assegurança
Article 25. Calendari laboral
Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana (Código:80000725012008). [2013/5949]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, 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 depósito del texto del convenio.

Segundo

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

Valencia, 30 de mayo de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana

ÍNDICE

Artículo 1. Ámbito territorial
Artículo 2. Ámbito personal
Artículo 3. Ámbito temporal
Artículo 4. Legislación supletoria
Artículo 5. Seguridad e higiene
Artículo 6. Comisión paritaria
Artículo 7. Absorción y compensación
Artículo 8. Igualdad
Artículo 9. Derechos sindicales
Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial
Artículo 11. Jornada laboral
Artículo 12. Antigüedad consolidada
Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
Artículo 14. Participación en beneficios
Artículo 15. Vacaciones
Artículo 16. Enfermedad y accidentes
Artículo 17. Indemnización por cese
Artículo 18. Prendas de trabajo
Artículo 19. Organización del trabajo
Artículo 20. Dietas
Artículo 21. Licencias
Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos
Artículo 23.Cuota sindical
Artículo 24. Póliza de seguro
Artículo 25. Calendario laboral
Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

Article 27. Principis d'ordenació
Article 28. Graduació de les faltes
Article 29. Sancions
Article 30. Contractació
Article 31. Lactància
Article 32. Violència de gènere
Article 33. Excedències
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactores de café i succedanis, ubicades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

Comprendrà les empreses indicades en l'article anterior i tot el seu personal.

Regirà igualment per a aquelles empreses que, reunint estes condicions, s'establisquen en el futur dins del camp d'aplicació d'este conveni.

Article 3. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2014, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*; no obstant això, els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2012.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se amb 30 dies d'antelació a la data del seu venciment. No obstant això, si no se'n fa la denúncia, s'entendrà prorrogat de forma automàtica, i en el dit cas s'aplicarà una revisió salarial de l'IPC real constatat l'any anterior.

Article 4. Legislació supletòria

En tot el que no preveu este conveni caldrà ajustar-se al que disposa el laude arbitral per a les indústries d'alimentació, així com el que preveu l'Estatut dels Treballadors, i el que establix la legislació general aplicable.

Article 5. Seguretat i higiene

A este respecte, caldrà ajustar-se puntualment al que establix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les empreses es comprometen a realitzar revisions mèdiques almenys una vegada a l'any i cada vegada que per provades raons siga necessari, independentment del nombre de treballadors de l'empresa.

Les empreses es comprometen a donar informació als representants dels treballadors de les estadístiques sobre accidents de treball, malalties professionals i absentisme, almenys trimestralment.

Article 6. Comissió Paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'establix per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven del present conveni una Comissió Paritària amb les funcions que s'indiquen a continuació:

La de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals i col·lectius que els siguen sotmesos.

Les d'interpretació i aplicació dels pactes. Les de seguiment del conjunt dels acords.

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

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

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

Artículo 27. Principios de ordenación
Artículo 28. Graduación de las faltas
Artículo 29. Sanciones
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Lactancia
Artículo 32. Violencia de género
Articulo 33. Excedencias
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afectará a las industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos, ubicadas en la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprenderá a las empresas indicadas en el artículo anterior y a todos sus trabajadores.

Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en el futuro, dentro del campo de aplicación de este convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

La denuncia del presente convenio habrá de hacerse con 30 días de antelación a la fecha de su vencimiento. No obstante lo anterior, de no efectuarse denuncia, se entenderá prorrogado el convenio de forma automática y en dicho caso, se aplicará una revisión salarial del IPC real constatado en el año anterior.

Artículo 4. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral para las industrias de alimentación, así como lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y lo establecido en la legislación general aplicable.

Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas por lo menos una vez al año y cada vez que por probadas razones sea necesario, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

Las empresas se comprometen a dar información a los representantes de los trabajadores de las estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y absentismo, al menos trimestralmente.

Artículo 6. Comisión Paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

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

Las de interpretación y aplicación de lo pactado. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

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

Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la referida Comisión, estos serán oídos por los

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

– Quantia del salari base i complements salarials variables i fixos.

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

– Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacacions.

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

– Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre dones i hòmens.

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

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

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

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

d) Una vegada aconseguit l'acord, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària als efectes informatius.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, en el carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i correu electrònic <fedacova@fedacova.org>.

Article 7. Absorció i compensació

Si es modifiquen les actuals condicions econòmiques per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autonòmics, les millores introduïdes pel present conveni seran absorbides per les de la seua mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té establides retribucions o condicions laborals que considerades globalment i en còmput anual són superiors a les d'este conveni, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics arreplegats en el present conveni experimentaran els increments econòmics que s'hi pacten.

L'increment salarial pactat en el present conveni no podrà ser absorbit per cap altre tipus de plus dels arreplegats en el conveni que els treballadors perceben en concepte de quantitat, qualitat o lloc de treball.

Article 8. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que hauran de negociar, i si és el cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjuí del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes que este preveja.

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

demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes.

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

– Cuantía salario base y complementos salariales variables y fijos

– Abono y compensación de horas extras y retribución del trabajo a turnos.

– Horario y distribución del tiempo de trabajo a turnos y planificación de vacaciones

– Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional

– Garantía del cumplimiento de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

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

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

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel la Católica, 6, 5.º, 9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963 515 100 y correo electrónico <fedacova@fedacova.org>.

Artículo 7. Absorción y compensación

Si por disposiciones del órgano del Ministerio de Trabajo o de los órganos autonómicos, sufriesen modificaciones las actuales condiciones económicas, las mejoras introducidas por el presente convenio serán absorbidas por las de su misma naturaleza.

No obstante, si alguna empresa o trabajador tuviera establecidas retribuciones o condiciones laborales que asimismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueran superiores a las de este convenio, se respetarán a título individual como condición más beneficiosa.

Todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio sufrirán los incrementos económicos que se pacten en el mismo.

El incremento salarial pactado en el presente convenio, no podrá ser absorbido por ningún otro tipo de plus de los recogidos en el convenio, que los trabajadores vengan percibiendo en concepto de cantidad, calidad o puesto de trabajo.

Artículo 8. Igualdad

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

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

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

Article 9. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent, i en particular al que establix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Els comités d'empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent.

Les esmentades hores podran acumular-se de forma trimestral, o bé cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2012 són les que figuren en l'annex del present conveni.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,6 %.

Per al tercer any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener el 0,7 %.

Finalitzats cada un dels tres anys de vigència del conveni, si la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol del mes de desembre de cada un dels tres anys és superior a la taxa de variació anual de l'IPC harmonitzat de la zona euro en el mateix mes, llavors es prendrà esta última per a calcular l'excés. Si es produïx este fet, la quantitat resultant s'aplicarà en una vegada. Si el preu mitjà internacional en euros del petroli Brent en el mes de desembre és superior en un 10 % al preu mitjà del mes de desembre anterior, per a calcular l'excés mencionat es prendran com a referència els indicadors d'inflació mencionats excloent en ambdós els carburants i combustibles.

L'abonament de les possibles diferències per l'aplicació del present conveni en matèria de salaris serà liquidat per les empreses en un termini de tres mesos a partir de la publicació del present conveni o de les seues revisions salarials.

Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que diu literalment: «2. La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

S'entendrà per jornada partida aquella en què existisca un descans ininterromput d'una hora de duració, com a mínim».

La jornada anual quedara establida en 1.784 hores.

En els supòsits de jornada continuada, s'establirà un període de descans no inferior a quinze minuts. El temps de descans en la jornada continuada previst en este article es considerarà temps treballat efectiu quan estiga establit o s'establisca així per acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors.

La jornada setmanal s'efectuarà amb caràcter general de dilluns a divendres.

Les hores realitzades dins de la jornada nocturna tindran un recàrrec del 25 % sobre el preu de l'hora ordinària.

La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22 hores i conclourà a les 6 hores. No obstant això, l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada de la pausa per a l'entrepà, la distribució irregular de jornada o adequació del lloc de treball no s'entendrà com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: les hores extraordinàries tindran el principi de voluntarietat, i tindran un valor del 75 % més que l'hora ordinària. S'hi aplicarà la fórmula (salari conveni anual x 75 % / hores anuals).

El dit valor s'aplicarà a aquelles empreses que tinguen un sistema de control d'accessos o un sistema de verificació d'estos, que seran facilitats per les empreses.

Article 12. Antiguitat consolidada

Els treballadors que perceben quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix nom en el full de salaris, veuran anualment incrementada la dita quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

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

Artículo 9. Derechos sindicales

Con relación a los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en particular a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los comités de empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,6 %.

Para el tercer año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 0,7 %.

Finalizados cada uno de los tres años de vigencia del convenio si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de cada uno de los tres años fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

El abono de las posibles diferencias por la aplicación del presente convenio en materia de salarios se liquidará por las empresas en un plazo de tres meses a partir de la publicación del presente convenio o de sus revisiones salariales.

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice: «2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo».

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo trabajado efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

La jornada semanal se efectuará con carácter general de lunes a viernes.

Las horas realizadas dentro de la jornada nocturna tendrán un recargo del 25 % sobre el precio de la hora ordinaria.

La jornada nocturna se entenderá que comienza a las 22 horas y concluirá a las 6 horas. No obstante el inicio adelantado o prolongación de la jornada derivada del tiempo de bocadillo, distribución irregular de jornada, o adecuación del sitio de trabajo no se entenderá como jornada nocturna.

Horas extraordinarias: las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor del 75 % más que la hora ordinaria, aplicándose la formula (salario convenio anual x 75 % / horas anuales).

Dicho valor se aplicará a aquellas empresas que tengan un sistema de control de accesos o un sistema de verificación de los mismos, que serán facilitados por las empresas.

Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo

Els treballadors de nova incorporació no tindran dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni per tant acumularan triennis ni cap altra fórmula pel dit concepte.

Quant a l'antiguitat, s'aplicarà als treballadors del sector de xocolates i succedanis d'estos la que determina el seu antic conveni.

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu

Els treballadors meritaran una paga denominada paga extra d'estiu que s'abonarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que corresponga a cada treballador.

Paga extra de Nadal

Els treballadors meritaran en proporció al temps efectivament treballat una paga denominada paga extra de Nadal, que serà abonada el 15 de desembre. La quantia de la paga serà l'equivalent a l'import d'una mensualitat del salari conveni, més l'antiguitat consolidada que corresponga.

Article 14. Participació en beneficis

Així mateix i amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonaran als seus treballadors una gratificació equivalent a trenta dies del salari conveni més l'antiguitat consolidada que corresponga, que s'abonarà la segona quinzena de març.

Article 15. Vacacions

Tot el personal afectat per este conveni tindrà unes vacacions anuals de trenta dies naturals, que es disfrutaran els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i podran disfrutar-se en dos períodes. En cas de no poder-les disfrutar en els mesos indicats, tindran dret a un increment consistent en cinc dies més de vacacions; no obstant això, si no es disfruten durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindran dret al dit increment.

S'abonaran d'acord amb el salari conveni que figura en l'annex, més l'antiguitat consolidada que corresponga. El personal de nou ingrés que no haja prestat un any de servici en l'empresa disfrutarà la part proporcional de vacacions que li corresponga.

A fi que el personal de les empreses puga disfrutar de les seues vacacions d'estiu, la direcció i el comité o delegats de personal establiran els torns corresponents, de tal forma que estos torns siguen de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de disfrutar les vacacions en el període que trien.

El personal acollit al present conveni, en cas d'incapacitat temporal o accident de treball que derive en incapacitat temporal, que s'haja produït amb anterioritat al període vacacional assignat a este o coincidint amb este, tindrà dret a disfrutar, inclús fora de l'any natural, els dies que per causa de la dita situació d'incapacitat temporal haja deixat de disfrutar, o bé tindrà dret a la seua compensació econòmica.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la baixa fins al 100 % el salari conveni, més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba per este motiu de l'entitat gestora o de la mútua patronal de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

Per a determinar el 100 % a l'efecte de la percepció salarial en cas d'incapacitat temporal, es partirà de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la situació d'incapacitat temporal, per la qual cosa s'entendrà inclosa la part proporcional de les gratificacions extraordinàries. No obstant això, en el moment de la percepció de la gratificació extraordinària corresponent es deduiran les quantitats ja percebudes per este concepte.

Així mateix, l'empleat que es trobe de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral tindrà dret a que l'empresa li complete a partir de l'octau dia el 100 % del salari conveni i l'antiguitat consolidada que corresponga sobre la prestació econòmica que perceba de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

Los trabajadores de nueva incorporación no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por el concepto de antigüedad, ni por tanto acumularán trienios ni ninguna otra fórmula por dicho concepto.

Para los trabajadores del sector de chocolates y sucedáneos de los mismos, en cuanto a la antigüedad, se les aplicará la que venía determinada en su antiguo convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano.

Los trabajadores devengarán una paga denominada paga extra de verano que se abonará el día 15 de julio. La cuantía de la paga será el equivalente a una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda a cada trabajador.

Paga extra de Navidad.

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una paga denominada paga extra de Navidad, que será abonada el 15 de diciembre. La cuantía de la paga será el equivalente al importe de una mensualidad del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda.

Artículo 14. Participación en beneficios

Asimismo y con el carácter de participación de beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario convenio, más la antigüedad consolidada que corresponda y cuyo importe se abonará la segunda quincena de marzo.

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento.

Se abonarán de acuerdo con el salario convenio que figura en el anexo, más la antigüedad consolidada que corresponda. El personal de nuevo ingreso que no lleve prestado un año de servicio en la empresa, disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comité o delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

El personal acogido al presente convenio, en caso de incapacidad temporal o accidente de trabajo que derive en incapacidad temporal, previo al periodo vacacional asignado al mismo o coincidiendo con este, tendrán derecho a disfrutar, aun fuera del año natural, los días que por causa de dicha situación de incapacidad temporal, hayan dejado de disfrutar, o bien tendrán derecho a su compensación económica.

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete desde el primer día de su baja hasta el 100 % el salario convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda sobre la indemnización económica que perciba de tal motivo de la entidad gestora o mutua patronal de la Seguridad Social hasta un total de doce mensualidades.

Para determinar el 100 % a los efectos de la percepción salarial en caso de Incapacidad Temporal, se partirá de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la situación de Incapacidad Temporal, por lo que se en tenderá incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. No obstante lo anterior, en el momento de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la

Les empreses tindran la facultat de comprovar sobre la realitat de la incapacitat, i els membres del comité d'empresa o delegats de personal col·laboraran amb estes per a evitar les percepcions indegudes d'estos complements.

El personal malalt estarà obligat a comunicar a l'empresa el motiu i les circumstàncies de la seua absència abans que transcórreguen quatre hores de la iniciació de la seua jornada, o en cas contrari perdrà el dret al complement mencionat en este article.

Article 17. Indemnització per cessament

A fi de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors en les empreses, es pacta que aquells treballadors que cessen en estes voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, durant la vigència del conveni i que tinguen una antiguitat de, com a mínim, 20 anys, tindran dret a disfrutar de vacacions retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 60 i 61 anys, 93 dies de vacacions.

Per cessament als 62 i 63 anys, 62 dies de vacacions.

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacacions.

El gaudi d'estes vacacions es farà efectiu amb la corresponent antelació al seu cessament. El treballador haurà de comunicar fefaentment a l'empresa la seua decisió.

Article 18. Roba de treball

Les empreses entregaran a tot el personal que hi preste servici dos peces de roba adequades al lloc de treball a l'estiu i dos més a l'hivern, i una vegada a l'any el calçat adequat.

Estos equips seran els que l'empresa i el comité o delegats de personal consideren més idonis en relació amb el treball que s'efectue. En cas de no subministrar-se estos equips, els treballadors podran exigir a les empreses la quantitat de 110,42 euros per este concepte.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb allò que disposa l'article 6 de l'antiga Ordenança Laboral per a les Indústries de l'Alimentació, ja derogada, és facultat de la direcció de l'empresa l'organització pràctica del treball, amb la seua subjecció a les disposicions vigents en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball que, d'acord amb els principis generalment admesos, puga adoptar l'empresa ho seran prèvia informació i coneixement dels comités o delegats de personal, els quals podran formular els suggeriments que consideren convenient amb vista a l'aplicació dels dits sistemes.

Article 20. Dietes

S'entén per dietes aquelles meritacions que ha de percebre el treballador amb independència de la seua retribució habitual, com a compensació dels gastos, perjuís o incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del seu treball.

Comprén els conceptes que s'indiquen i es regiran per les normes següents:

Dietes:

1. Si per necessitat del servici algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat on habitualment està destinat, l'empresa abonarà una dieta de 25 €, amb justificació del gasto, incloent-hi els gastos de representació. Si el treballador realitza el dinar i el sopar fora del seu domicili, i en el cas que només es realitze fora del domicili el dinar, s'abonarà una mitja dieta de 15 euros que no serà necessari justificar.

2. Quan algun treballador efectue el seu desplaçament per orde de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del viatge, amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen la jornada normal de treball seran valorades com a hores extraordinàries, amb els recàrrecs legalment establits, tot això amb independència del règim de compensació o de les dietes que puguen correspondre-li reglamentàriament.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no siga possible la tornada del treballador a pernoctar en el seu domicili, caldrà

prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.

Las empresas tendrán la facultad de comprobar acerca de la realidad de la incapacidad y los miembros del comité de empresa o delegados de personal, colaborarán con las mismas para evitar las percepciones indebidas de estos complementos.

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

Artículo 17. Indemnización por cese

Con el fin de premiar la fidelidad y la permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente o por despido, siempre que no sea procedente, en las mismas, durante la vigencia del convenio, con una antigüedad de al menos 20 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.

Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 31 días de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones, se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente a la empresa su decisión.

Artículo 18. Prendas de trabajo

Las empresas entregarán a todo el personal que preste servicio en las mismas dos prendas de vestir adecuadas al puesto de trabajo en verano y otras dos en invierno y una vez al año el calzado adecuado.

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 110,42 euros por tal concepto.

Artículo 19. Organización del trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, ya derogada, es facultad de la dirección de la empresa, la organización práctica del trabajo, con su sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

Los sistemas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo, que conforme a los principios generalmente admitidos, que pueda adoptar la empresa, lo serán previa información y conocimiento de los comités o delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

Artículo 20. Dietas

Se entiende por dietas aquellos devengos que ha de percibir el trabajador con independencia de su retribución habitual, como compensación de los gastos, perjuicios o incomodidades que le origina la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para la ejecución de su trabajo.

Abarca los conceptos que se indican y se regirán por las siguientes normas:

Dietas.

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta de 25 €, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si el trabajador realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta de 15 euros que no será necesario justificar.

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal de trabajo serán valoradas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos, todo ello con independencia del Régimen de compensación o dietas que pudiera corresponderle reglamentariamente.

ajustar-se a allò que s'ha convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

Gastos de locomoció:

S'hi poden donar tres situacions:

1. Que l'empresa pose un vehicle a disposició del treballador, i en este cas no hi haurà dret a percebre cap quantitat per este motiu.

2. Que el treballador utilitze un vehicle propi, i en este cas percebrà en concepte de locomoció la quantitat de 0,20 euros per quilòmetre recorregut.

Les dietes i mitges dietes, així com els gastos de locomoció, experimentaran els mateixos increments que es pacten en el conveLes empreses que ho consideren convenient, d'acord amb el comité d'empresa o delegats de personal, podran substituir l'abonament als seus treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment satisfent-los els gastos de manutenció i allotjament que els haja ocasionat.

Article 21. Llicències

Els treballadors afectats per este conveni tindran dret a llicència retribuïda en els supòsits següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge, fill, i cinc dies si es produïx fora de la província on treballa.

3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals si es produïx fora de la província on es treballa.

4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o defunció del pare o mare de qualsevol dels dos cònjuges, que s'ampliarà a cinc dies naturals si la circumstància es produïx fora de la província on es treballa.

5. Dos dies naturals en cas de defunció de néts, iaios o germans.

6. El personal que justifique la seua matriculació en un centre d'ensenyança oficial disposarà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i avisant l'empresa amb l'antelació mínima d'un dia.

7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conduir, i amb la justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la direcció de trànsit que corresponga.

8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i pel temps no superior a quatre hores, com també el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb l'oportuna citació.

En ampliació al que establix el paràgraf quart de les llicències retribuïdes per malaltia greu, s'entendrà per una vegada a l'any en la causa que origine la llicència.

Igualment, totes les llicències previstes en este article podran ser ampliades amb la sol·licitud prèvia del treballador i per compte d'este si així ho aprova l'empresa.

Si alguna de les llicències ha de concedir-se amb eixida fora d'Espanya, quan el personal afectat ho sol·licite es donarà pel temps indispensable per a poder assistir, considerant-se este temps de permís no retribuït, que podrà ser recuperat previ pacte entre les parts. No obstant això, en estos casos es disfrutarà d'un dia més de permís retribuït només en cas de malaltia greu o defunció.

El personal que acredite estar inscrit en els registres legalment establits a este efecte com a parelles de fet tindran dret als permisos previstos en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors i els establits en el mateix conveni, si bé per a disfrutar del permís de 15 dies naturals previst per a cas de matrimoni, haurà d'haver transcorregut almenys un any des del gaudi d'un permís anterior.

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments, i amb esta finalitat l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l, i això segons el Decret 202/2000, d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

3. Cuando por la distancia o circunstancia de desplazamiento no fuera posible el regreso del trabajador a pernoctar en su domicilio, se estará a lo convenido entre la empresa y el trabajador en lo que a las horas de viaje se refiere.

Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

1. Que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, en cuyo caso no habrá derecho a percibir cantidad alguna por este motivo.

2. Que el trabajador utilice un vehículo propio, en cuyo caso percibirá en concepto de locomoción la cantidad de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

Las dietas y medias dietas así como los gastos de locomoción sufrirán los mismos incrementos que se pacten en convenio.

Las empresas que lo consideren conveniente de acuerdo con el Comité de empresa o Delegados de personal, podrán sustituir el abono a sus trabajadores de las medias dietas o de las dietas completas indicadas anteriormente, satisfaciéndoles los gastos de manutención y alojamiento que les hubiera ocasionado.

Artículo 21. Licencias

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, en los siguientes supuestos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.

3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

5. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos.

6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.

7. El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.

8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.

En ampliación a lo establecido en el párrafo cuarto de las licencias retribuidas por enfermedad grave, se entenderá por una vez al año en la causa que origine la licencia.

Igualmente todas las licencias contempladas en este artículo podrán ser ampliadas previa solicitud del trabajador y por cuenta del mismo si así lo aprueba la empresa.

Si alguna de las licencias tuviera que concederse con salida fuera de España, a solicitud del personal afectado se dará por el tiempo indispensable para poder asistir, considerándose este tiempo de permiso no retribuido, pudiendo ser recuperado previo pacto entre las partes. No obstante en estos casos, se disfrutaría de un día más de permiso retribuido, solo en caso de enfermedad grave o fallecimiento.

El personal que acredite estar inscritos en los registros legalmente establecidos al efecto, como parejas de hecho, tendrán derecho a los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días naturales previstos para caso de matrimonio, deberá haber transcurrido al menos un año desde el disfrute de un permiso anterior.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carné de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo y ello según el Decreto 202/2000, de 11 de febrero.

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats que tinguen la representació a què es referix este apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització d'esta operació remetrà a la direcció de l'empresa, amb claredat, l'orde de descompte, la central o el sindicat a què pertany, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a què ha de ser transferida mensualment la corresponent quantitat. L'empresa efectuarà les avantdites detraccions excepte indicació en contra, durant períodes anuals.

La direcció de l'empresa entregarà una còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi ha.

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjuí de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de FEDACOVA o bé individualment, s'obliguen a formalitzar en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'este conveni col·lectiu una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus derivada d'accident laboral. La quantia de la pòlissa que haurà de percebre el treballador o els seus hereus serà de 12.000 euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Conseqüentment amb el que estipula el paràgraf anterior, serà obligatori per a totes les empreses que apliquen el present conveni i contracten la pòlissa de forma individual presentar una còpia d'esta en la seu de FEDACOVA, carrer d'Isabel la Catòlica, 6-9, 46004 València, telèfon 963 515 100, i traslladar la dita informació, a més, a la Comissió Paritària.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en este article es responsabilitzaran individualment del seu compliment.

Article 25. Calendari laboral

Les empreses elaboraran anualment el calendari laboral el primer mes de l'any, amb l'acord previ amb els representants dels treballadors, als quals se n'entregarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral. S'exposarà un exemplar del calendari en un lloc visible de cada centre de treball.

En els centres en què no hi haja representació sindical, el calendari es presentarà a la Comissió Paritària del conveni perquè siga visat.

Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

Quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenrotllament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, siga este de sector o d'empresa, que afecten les matèries següents:

a) Jornada de treball.
b) Horari i distribució del temps de treball.
c) Règim de treball a torns.
d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
e) Sistema de treball i rendiment.
f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'esta llei.
g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels

Artículo 23. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida mensualmente la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos anuales.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel la Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha información, además a la comisión paritaria.

Las empresas que incumplieran las garantías establecidas en este artículo se responsabilizarán individualmente de su cumplimiento.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente se elaborará por las empresas, el primer mes del año, el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez visado por la autoridad laboral, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo un ejemplar del mismo.

En los centros en que no exista representación sindical, el calendario se presentara a la comisión paritaria del convenio para su visado.

Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

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

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de

sistemes i mètodes de treball del personal o en el mode d'organitzar la producció, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o servicis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Els empresaris podran atribuir la seua representació a FEDACOVA, organització firmant del present conveni.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni en la dita empresa. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establides en el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguen previstes, si és el cas, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li siga plantejada. Quan no s'haja sol·licitat la intervenció de la comissió o esta no haja aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que establixen els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 de la present llei, per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es referix este apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius que establix l'article 91.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que establixen els paràgrafs anteriors, i observar per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i no siguen aplicables els procediments a què es referix el paràgraf anterior, o estos no hagen solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució d'esta a l'arbitratge o als mecanismes arreplegats en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08.07.2010), o posteriors. La decisió d'estos òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a este efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per a assegurar la seua imparcialitat, haurà de dictar-se en termini no superior a vint-i-cinc dies, a comptar de la data del sotmetiment del conflicte davant dels dits òrgans. Esta decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91.

El resultat dels procediments a què es referixen els paràgrafs anteriors que haja finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral només als efectes de depòsit.

Article 27. Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari perseguixen el manteniment de la disciplina laboral, que és un aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors i empresaris.

2. Les faltes, sempre que siguen constitutives d'incompliment contractual i culpable el treballador, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'establix en el present capítol.

3. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.

producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Los empresarios podrán atribuir su representación a Fedacova, organización firmante del presente convenio.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, (DOCV 08.07.2010) o posteriores. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 27. Principios de ordenación

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, siga quina siga la seua qualificació, requerirà la comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.

5. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran com a faltes lleus:

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

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

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

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haja causat risc a la integritat de les persones o de les coses, cas en el qual podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

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

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual se siga responsable i que produïsquen en este deterioraments lleus.

2. Es consideraran com a faltes greus:

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

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

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

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

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

f) La desobediència a les ordes i instruccions de treball, incloent-hi les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'estes derivaren perjuís greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com a faltes molt greus.

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, ferramentes, vehicles i obres a càrrec seu, quan d'això es derive un perjuí greu a l'empresa.

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

i) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produïsca greu perjuí per a l'empresa.

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

k) La falta d'higiene i neteja personal quan puga afectar el procés productiu o la prestació del servici i sempre que, prèviament, haja mediat l'oportuna advertència de l'empresa.

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es derive un perjuí greu per a les persones o les coses.

ll) La disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

m) Les ofenses de paraules proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball, quan no tinguen una especial gravetat.

n) Les derivades del que establixen els apartats 1.d) i e) del present article.

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

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

e) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produïsca greu perjuí per a l'empresa.

f) L'embriaguesa i la drogodependència durant el treball, sempre que afecte negativament el rendiment.

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

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

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

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

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

l) L'assetjament sexual.

ll) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haja sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, inclús de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 29. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior són les següents:

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

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

c) Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de catorze dies a un mes, trasllat a un centre de treball d'una localitat distinta durant un període de fins a un any i acomiadament disciplinari.

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

Article 30. Contractació

Les parts acorden ampliar el termini de contractació del contracte per circumstàncies de la producció arreplegat en l'article 15, apartat b), de l'ET, de manera que es podran realitzar contractacions en un període de 12 mesos dins de 18 mesos. El còmput dels 18 mesos començarà a comptar-se en la data de la primera contractació.

A la finalització d'estos contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servici. Es prorratejaran proporcionalment els períodes inferiors.

Article 31. Lactància

Les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions o acumular-la al principi o al final de la jornada. La duració d'este permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Amb l'acord previ entre empresa i personal, es podrà substituir este dret per una reducció de la jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, 15 dies laborables, sempre que el dit permís comence a disfrutar-se immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat.

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

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

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

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

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

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

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

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

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

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

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 29. Sanciones

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

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

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

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

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

Artículo 30. Contratación

Las partes acuerdan ampliar el plazo de contratación del contrato por circunstancias de la producción recogido en el artículo 15 apartado b) del ET, de forma que se podrán realizar contrataciones en un periodo de 12 meses dentro de 18 meses. El cómputo de los 18 meses comenzará a contarse en la fecha de la primera contratación.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose proporcionalmente los periodos inferiores.

Artículo 31. Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla al principio o al final de la jornada, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Previo acuerdo entre empresa y personal, se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, 15 días laborables, siempre que dicho permiso, comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

Article 32. Violència de gènere

El personal que justifique davant de l'empresa, per mitjà de l'existència d'una resolució judicial, ser víctima de violència de gènere, tindrà dret, a fi de fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la seua proporcional reducció de l'horari, i l'ampliació i flexibilitat d'altres formes d'ordenació del temps.

Les treballadores víctimes de violència de gènere declarada en sentència judicial que per este motiu es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven els servicis 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 o equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar al treballador les vacants existent

Article 33. Excedències

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

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

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

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, llevat que s'establisca una duració major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que establix este article, serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

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

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

e) El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que haja en l'empresa o es produïsquen en esta.

f) La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que allí es prevegen.

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

Artículo 32. Violencia de género

El personal que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial, ser víctima de violencia de género, tendrá derecho, fin de hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con su proporcional reducción del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su 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, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes.

Artículo 33. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants, segons el que disposa l'article 85.3.c) de l'Estatut dels Treballadors, segons redacció donada en l'article 6 de la Llei 35/2010, de 17 de juny, establixen com a procediment per a resoldre les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establides en el conveni col·lectiu la mediació del Tribunal Arbitral Laboral, i en el cas que no s'aconseguisca un acord en esta es procedirà a sotmetre la qüestió a un arbitratge de dret.

Segona

Les parts firmants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent creant grups professionals, per a la qual cosa es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2013. La dita comissió tècnica està composta per 2 membres de cada organització sindical i per 2 membres de FEDACOVA.

Taula salarial conveni col·lectiu de xocolates, torrefactores de café i succedanis de la Comunitat Valenciana per a l'any 2012

I. Tècnics:	
1. Titulats:	
De grau superior	1.270,31
De grau mitjà	1.130,22
Ajudant tècnic	984,76
2. No titulats:	
Encarregat general	1.079,82
Mestre o cap de fabricació	1.022,50
Encarregat de secció	995,43
Auxiliar de laboratori	918,29
3. Oficina tècnica i organització:	
Cap de 1a i 2a	1.079,82
Tècnic d'organització 1a i 2a	1.050,27
Auxiliars organització	918,29
4. Tècnics processos de dades:	
Cap de procés de dades	1.130,22
Analista	1.079,82
Cap d'explotació i prog. ord.	1.079,82
Programador de màquines	1.079,82
Auxiliars	1.049,57
Operador d'ordinador	1.049,57
II. Administratius:	
Cap administració 1a	1.185,26
Cap administració 2a	1.130,22
Oficial 1a	1.049,57
Oficial 2a	985,54
Auxiliar	918,29
Telefonista	862,48
III. Mercantils:	
Cap de vendes	1.157,89
Inspector de vendes	1.103,82
Promotor i/o pro. publicitat	984,75
Venedor amb autovenda	941,86
Viatjant	941,86
Corredor de plaça	941,86
IV. Obrers (diari):	
A) Personal de producció i acabat	
Oficial 1a	31,70
Oficial 2a	30,30
Ajudant	29,37
B) Personal d'oficis auxiliars:	
Oficial 1a	31,70
Oficial 2a	30,30

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada en el artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de junio establecen como procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, la mediación del Tribunal Arbitral Laboral, y en caso de que no se alcance acuerdo en la misma, se procederá a someter la cuestión a un arbitraje de derecho.

Segunda

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una Comisión Técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2013. Dicha Comisión Técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

Tabla salarial convenio colectivo de chocolates, torrefactores de café y sucedaneos de la Comunitat Valenciana para el año 2012

I. Técnicos:	
1. Titulados:	
De grado superior	1.270,31
De grado medio	1.130,22
Ayudante técnico	984,76
2. No titulados:	
Encargado general	1.079,82
Maestro o jefe de fabricación	1.022,50
Encargado de sección	995,43
Auxiliar de laboratorio	918,29
3. Oficina técnica y organización:	
Jefe de 1ª y 2ª	1.079,82
Técnico de organización 1ª y 2ª	1.050,27
Auxiliares organización	918,29
4. Técnicos procesos de datos:	
Jefe de proceso de datos	1.130,22
Analista	1.079,82
Jefe de explotación y prog. ord.	1.079,82
Programador de máquinas	1.079,82
Auxiliares	1.049,57
Operador de ordenador	1.049,57
II. Administrativos:	
Jefe administración 1ª	1.185,26
Jefe administración 2ª	1.130,22
Oficial 1ª	1.049,57
Oficial 2ª	985,54
Auxiliar	918,29
Telefonista	862,48
III. Mercantiles:	
Jefe de ventas	1.157,89
Inspector de ventas	1.103,82
Promotor y/o pro. publicidad	984,75
Vendedor con autoventa	941,86
Viajante	941,86
Corredor de plaza	941,86
IV. Obreros (diario):	
A) Personal de producción y acabado	
Oficial 1ª	31,70
Oficial 2ª	30,30
Ayudante	29,37
B) Personal de oficios auxiliares:	
Oficial 1ª	31,70
Oficial 2ª	30,30

C) Peonada:	
Magatzemista	29,49
Conserge	29,49
Cobrador	29,49
Basculer pesador	29,49
Guarda jurat	29,49
Guarda vigilant	29,49
Ordenança	29,49
Porter	29,49

C) Peonaje:	
Almacenero	29,49
Conserje	29,49
Cobrador	29,49
Basculero pesador	29,49
Guarda jurado	29,49
Guarda vigilante	29,49
Ordenanza	29,49
Portero	29,49