

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

RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana (codi 80000725012008). [2018/928]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, integrada, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la comissió negociadora, així com el dipòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 10 de gener de 2018.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana 2017-2018

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. Vacances
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

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, 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 Comunidad Valenciana (Código 80000725012008). [2018/928]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 10 de enero de 2018.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana 2017-2018

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

Article 23. Quota sindical
Article 24. Pòlissa d'assegurança
Article 25. Calendari laboral
Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu
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
Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual
Article 35. Assemblees al centre de treball
Article 36. Estabilitat en el treball
Disposicions addicionals
Disposició adicional primera
Disposició adicional segona

Text del conveni

PREÀMBUL

Aquest conveni col·lectiu ha sigut subscrit per les centrals sindicals Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la Unió General de Treballadors PV i Comissions Obreres-Indústria PV, en representació dels treballadors afectats per aquest, i per part de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses afectades.

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succedanis, situades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

Comprenderà les empreses indicades en l'article anterior i tots els treballadors d'aquestes.

Regirà igualment per a les empreses que reuneixen aquestes condicions i s'establisquen en el futur dins del camp d'aplicació d'aquest conveni.

També hi estaran afectades totes les empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguen diverses activitats principals, de les quals alguna estiga inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, que s'aplicarà als treballadors que duguen a terme aquestes activitats.

L'àmbit d'aplicació d'aquest conveni afectarà les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupen activitats del sector de manera habitual (no ocasional o accessòria), encara que cap d'aquestes activitats siga principal o prevalent.

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

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstant els efectes econòmics es retrotrauran l'1 de gener de 2017.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se 30 dies abans de la data del venciment d'aquest. No obstant això, si no se n'efectua denúncia, s'entendrà prorrogat el conveni de manera automàtica.

Article 4. Legislació supletòria

En tot allò que no preveu aquest conveni s'atendrà el que disposa el laudo arbitral per a les indústries d'alimentació, així com allò que preveu l'Estatut dels Treballadors i el que estableix la legislació general aplicable.

Artículo 23. Cuota sindical
Artículo 24. Póliza de seguro
Artículo 25. Calendario laboral
Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo
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
Artículo 33. Excedencias
Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual
Artículo 35. Asambleas en el centro de trabajo
Artículo 36. Estabilidad en el empleo
Disposiciones adicionales
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda

Texto del convenio

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores PV y Comisiones Obreras Industria PV en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas afectadas.

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.

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

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

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

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

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.

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.

Article 5. Seguretat i higiene

Referent a això s'atendrà puntualment el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les empreses es comprometen a fer revisions mèdiques als treballadors una vegada a l'any i cada vegada que siga necessari.

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 refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per a la vigència i el compliment de les qüestions que es deriven d'aquest conveni, s'estableix 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 signants i per cinc representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els que pertanyen a la comissió negociadora del conveni, i hi podran assistir tants assessors (amb veu però sense vot) com les parts consideren necessaris. El termini d'actuació serà el de la vigència del conveni.

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

El termini per a resoldre serà d'un mes des que es formule la qüestió a la comissió paritària mitjançant acta motivada.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part d'aquesta comissió, aquests no estaran presents en les deliberacions corresponents, encara que la resta de components els escoltaran.

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 puguin subscriure-s'hi, o hi estiguen subscrits, especialment en:

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

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

a) La iniciativa es comunicarà únicament als efectes de coneixement a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

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

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

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

La comissió paritària fixa el domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 5^a, 9^a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963 515 100 i correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 7. Absorció i compensació

Si per disposicions de l'òrgan del Ministeri de Treball o dels òrgans autonòmics les condicions econòmiques actuals pateixen modificacions, les millores introduïdes per aquest conveni seran absorbides per les de la mateixa naturalesa.

No obstant això, si alguna empresa o treballador té establides retribucions o condicions laborals que siguen superiors a les d'aquest con-

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 una vez al año a los trabajadores y cada vez que sea necesario.

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

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

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

La comisión estará compuesta por 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, el plazo de actuación será el de la vigencia del convenio.

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

El plazo para resolver será de un mes, desde que se formule la cuestión a la comisión paritaria, mediante acta motivada.

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

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

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

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

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

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

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

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

La comisión paritaria fija su domicilio en València, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 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 glo-

veni, considerades globalment i en còmput anual, es respectaran a títol individual com a condició més beneficiosa.

Tots els conceptes econòmics recollits en aquest conveni tindran els increments econòmics que s'hi pacten.

Cap altre tipus de plus dels recollits en el conveni, que els treballadors perceben en concepte de quantitat, qualitat o lloc de treball, podrà absorbir l'increment salarial pactat en aquest conveni.

Article 8. Igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la manera 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 fa referència l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la manera que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en la legislació que siga aplicable en els termes que s'hi preveuen.

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

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

Article 9. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, s'atendrà el que disposa la legislació vigent, i en particular el que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

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

Aquestes hores podran acumular-se trimestralment o 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 2017 fins al 31 de desembre de 2017 són les que figuren en l'annex d'aquest conveni.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran l'1 de gener l'1,8 %.

Finalitzat cada un dels dos anys de vigència del conveni i tan prompte com es constate l'IPC real d'aquest any el 31 de desembre, les empreses hauran d'abonar, en el termini de dos mesos des de la constatació oficial d'aquest IPC real, amb efectes retroactius, l'1 de gener de cada any de vigència la diferència exacta entre l'1,5 % i l'IPC real constatat amb un límit de fins al 2,2 % per a 2017 i entre l'1,8 % i l'IPC real constatat amb un límit del 2,2 % per a 2018.

Aquesta clàusula tindrà vigència únicament durant els anys 2017 i 2018, és a dir, la mateixa vigència que el conveni i es tindrà per no posada en convenis successius, llevat que es pacte expressament la mateixa clàusula o una altra d'alternativa de manera expressa.

Els increments s'aplicaran al cap de dos mesos després de la signatura del conveni per a les empreses signants d'aquest. Per a la resta d'empreses, el termini d'aplicació dels increments serà de dos mesos des de la publicació en el butlletí oficial corresponent.

Article 11. Jornada laboral

S'atendrà el que disposa l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que literalment diu: «2. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual».

balmente 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 la legislación que sea aplicable, en los términos previstos en la misma.

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. 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 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017 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 1,8 %.

Finalizado cada uno de los dos años de vigencia del convenio y tan pronto se constate el IPC real de dicho año a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar en el plazo de dos meses desde la constatación oficial de dicho IPC real, con efectos retroactivo al 1 de enero de cada año de vigencia, la diferencia exacta entre el 1'5 % y el IPC real constatatado con un tope de hasta el 2'2 % para 2017 y entre el 1'8 % y el IPC real constatatado con un tope del 2'2 % para 2018.

Esta clàusula tindrà vigència únicament durant els anys 2017 i 2018, es decir, la misma vigencia que el convenio y se tendrá por no puesta en sucesivos convenios salvo que expresamente se pacte la misma clàusula u otra alternativa de forma expresa.

Los incrementos se aplicaran a los dos meses siguientes a la firma del convenio para las empresas firmantes del convenio. Para el resto de empresas el plazo de aplicación de los incrementos será de dos meses desde la publicación en el boletín oficial correspondiente.

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».

La jornada anual quedarà 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 jornada continuada previst en aquest article es considerarà temps treballat efectiu quan per acord individual o col·lectiu entre empresaris i treballadors estiga establert o s'establisca així.

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

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

S'entendrà que la jornada nocturna començarà a les 22 hores i conclourà a les 6 hores. No obstant l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepà, la distribució irregular de jornada o l'adequació del lloc de treball no s'entendrà com a jornada nocturna.

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

Article 12. Antiguitat consolidada

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

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 per aquest concepte.

Per als treballadors del sector de xocolates i succeïnis d'aquests, quant a l'antiguitat, se'ls aplicarà la que estava determinada en l'antic conveni.

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu.

Els treballadors meritiran 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 li corresponga a cada treballador.

Paga extra de Nadal.

Els treballadors meritiran, en proporció al temps efectivament treballat, una paga denominada «paga extra de Nadal», que s'abonarà 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 els corresponga.

Article 14. Participació en beneficis

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

Article 15. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es gaudiran durant els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i podran gaudir-se en dos períodes. En cas que no es puguin gaudir durant els mesos indicats, tindran dret a un increment de cinc dies més de vacances; no obstant això, si no es gaudixen durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindran dret a aquest increment.

S'abonaran d'acord amb el salari conveni que figura en l'annex, més l'antiguitat consolidada que hi corresponga. Els treballadors de nou ingrés que no hagen prestat un any de servei en l'empresa gaudiran la part proporcional de vacances que els corresponga.

Amb la finalitat que el personal de les empreses pugui gaudir de les vacances d'estiu, la direcció i el comitè o delegats de personal establiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors amb més antiguitat, per a triar els torns corresponents, de tal manera que aquests torns siguen de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguin ocasió de gaudir les vacances en el període que trien.

El personal acollit a aquest conveni, en cas d'incapacitat temporal o accident de treball que derive en incapacitat temporal, previ al període

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 22.00 horas y concluirá a las 06.00 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).

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 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, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir 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,

vacacional que s'hi haja assignat o coincidint amb aquest, tindran dret a gaudir els dies que per aquesta situació d'incapacitat temporal hagen deixat de gaudir, fins i tot fora de l'any natural.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitoria, 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 de tal motiu de l'entitat gestora o 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 deduirà les quantitats ja percebudes per aquest concepte.

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

Les empreses tindran la facultat de comprovar la realitat de la incapacitat i els membres del comitè d'empresa o delegats de personal col·laboraran amb aquestes per a evitar les percepcions indegudes d'aquests complements.

Els treballadors malalts hauran de comunicar a l'empresa el motiu i les circumstàncies de l'absència, abans que transcorreguen quatre hores de la iniciació de la jornada de treball a la qual no podran assistir, o, en cas contrari, perdran el dret al complement indicat en aquest article.

Article 17. Indemnització per cessament

Amb la finalitat de premiar la fidelitat i la permanència dels treballadors en les empreses, es pacta que els treballadors que hi cessen voluntàriament o per acomiadament, sempre que no siga procedent, durant la vigència del conveni, amb una antiguitat d'almenys 20 anys, tindran dret a gaudir de vacances retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

Per cessament als 63 anys: 95 dies de vacances.

Per cessament als 64 anys: 65 dies de vacances.

Per cessament als 65 anys: 35 dies de vacances.

El gaudi d'aquestes vacances es farà efectiu amb l'antelació corresponent al cessament i el treballador haurà de comunicar fefaentment la seua decisió a l'empresa.

Article 18. Roba de treball

Les empreses lliuraran a tot el personal que hi preste servei dues peces de vestir adequades al lloc de treball a l'estiu i altres dues a l'hivern i, una vegada a l'any, el calçat adequat.

L'empresa i el comitè o delegats de personal consideraran quins equips seran els més idonis en relació amb el treball que s'efectue. En cas que no se'ls subministren aquests equips, els treballadors podran exigir a les empreses la quantitat de 113,08 euros per aquest concepte.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb el 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 subjecció a les disposicions vigents en la matèria.

Els sistemes de racionalització, mecanització i distribució del treball, que conforme als principis generalment admesos que puga adoptar l'empresa, ho seran prèvia informació i coneixement dels comitès o els delegats de personal, que podran formular els suggeriments que creguen convenients amb vista a l'aplicació d'aquests sistemes.

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.

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

El trabajador que esté en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, 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 laboral transitoria, 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 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 63 años, 95 días de vacaciones.

Por cese a los 64 años, 65 días de vacaciones.

Por cese a los 65 años, 35 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 113,08 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 comitès o delegados de personal, quienes podrán formular las sugerencias que estimen conveniente en orden a la aplicación de dichos sistemas.

Article 20. Dietes

S'entén per dietes les meritacions que ha de percebre el treballador amb independència de la retribució habitual que rep, com a compensació de les despeses, els perjudicis o les incomoditats que li origina la necessitat de desplaçar-se d'un lloc a un altre per a l'execució del treball.

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

Dietes

1. Si per necessitat del servei algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat a què té la destinació habitualment, l'empresa li abonarà una dieta de 25,60 €, amb justificació de la despesa (incloses les despeses de representació), si el treballador menja i sopa fora del seu domicili. En cas que només menge fora del domicili, se li abonarà una mitja dieta de 15,36 €, que no caldrà justificar.

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

3. Quan per la distància o la circumstància de desplaçament no siga possible que el treballador torne al seu domicili per a pernoctar-hi, caldrà ajustar-se a allò que s'ha convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

Despeses de locomoció

Hi caben tres situacions:

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

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

Les dietes i les mitges dietes, així com les despeses de locomoció, tindran els mateixos increments que es pacten en conveni.

Les empreses que ho consideren convenient d'acord amb el comitè d'empresa o delegats de personal podran substituir l'abonament als treballadors de les mitges dietes o de les dietes completes indicades anteriorment, i els satisfaran les despeses de manutenció i d'allotjament que els haja ocasionat.

Article 21. Llicències

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

1. Quinze dies en cas de matrimoni.

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

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

4. Tres dies en cas o de malaltia greu o defunció del pare, la mare, d'un o un altre cònjuge, i es podrà ampliar a cinc dies si la circumstància es produeix fora de la província on es treballa.

5. Dos dies en cas de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars fins al segon grau, i quatre dies si necessita desplaçament.

6. El personal que justifique la matriculació en un centre d'ensenyament 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 justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la prefectura de trànsit que hi corresponga.

8. Dos dies per trasllat de domicili habitual.

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

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 25,60 €, 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 15,36 €, 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 sobrepassen 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.

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 retribuïda, en los siguientes supuestos:

1. Quince días en caso de matrimonio.

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

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

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

5. Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado. Si necesita desplazamiento será de cuatro días.

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 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.

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

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

Si alguna de les llicències ha de concedir-se amb eixida fora d'Espanya, a sol·licitud del treballador afectat, es donarà el temps indispensable per a poder assistir-hi, i aquest temps es considerarà de permís no retribuït, que podrà ser recuperat mitjançant un pacte previ entre les parts. No obstant això, en aquests casos es gaudirà d'un dia més de permís retribuït, solament en cas de malaltia greu o de defunció.

Els treballadors que acrediten estar inscrits en els registres legalment establits a aquest efecte, com ara parelles de fet, tindran dret als permisos previstos en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, i els que estableix el conveni, encara que per a gaudir del permís de 15 dies previstos 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 a aquest conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments, per a la qual cosa l'empresa li donarà les instruccions oportunes, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l, segons el Decret 202/2000, d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats, que ostenten la representació a la qual fa referència aquest apartat, les empreses descomptaran en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat a dur a terme aquesta operació remetrà a la direcció de l'empresa, amb claredat, l'ordre de descompte, la central o el sindicat a què pertany i el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a la qual ha de ser transferida mensualment la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les detracions anteriors excepte indicació contrària, durant períodes anuals.

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

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjudici de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen aquest conveni, tant mitjançant FEDACOVA com individualment, s'obliguen a formalitzar, en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'aquest 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 graus, derivada d'accident laboral, i les quanties que percebrà el treballador o els seus hereus serà de dotze mil euros en cas de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Pel que estipula el paràgraf anterior, serà obligatori per a totes les empreses que apliquen aquest conveni i contracten la pòlissa de manera individual, presentar-ne una còpia a la seu de FEDACOVA, situada al carrer d'Isabel la Catòlica, 6, 9, 46004 València, telèfon 963 515 100, amb trasllat d'aquesta informació, a més, a la comissió paritària.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en aquest article es responsabilitzaran individualment del compliment d'aquestes.

Article 25. Calendari laboral

Anualment, el primer mes de l'any les empreses realitzaran el calendari laboral, mitjançant acord previ amb els representants dels treballadors, als qui es lliurarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i se n'exposarà un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

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

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 art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el propio convenio, si bien, para disfrutar del permiso de 15 días 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.

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 detacciones 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 els centres en què no hi haja representació sindical, el calendari es presentarà a la comissió paritària del conveni perquè es vise.

Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

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

En la proposta d'inaplicació, hauran de figurar-hi clarament les noves condicions de treball i la durada d'aquestes, que seran revisables anualment, excepte que es pacte el contrari, i tindran com a màxim la durada d'aquest conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una durada no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els efectes per als treballadors afectats, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball. Se n'haurà de documentar la causa mitjançant una memòria explicativa i amb una relació de les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'hi al·legue.

S'entendrà que hi concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos concrets com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En qualsevol 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 anterior.

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors. En cas que no hi haja representació legal dels treballadors, aquests podran optar per atribuir la representació, a elecció seua, a una comissió integrada per treballadors de l'empresa triada per aquests o a una comissió de components designats, segons la representativitat d'aquests, pels sindicats del sector al qual pertanga l'empresa que estiguen legitimats per a formar part de la comissió negociadora. Aquesta comissió estarà formada, almenys, per tres membres.

L'empresari podrà atribuir-ne la representació a FEDACOVA (organització empresarial signant d'aquest conveni).

Els acords es prendran per majoria simple.

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

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

En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre-ho a l'arbitratge o a mecanismes recollits en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas que no arribe a acord o laude arbitral, es podrà sotmetre la discrepància al Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i s'hi observa, per tant, sigil professional respecte de tot això.

Article 27. Principis d'ordenació

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

En los centros en que no exista representación sindical, el calendario se presentará 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:

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

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

2. El periodo de consultas deberá tener una duración no superior a quince días. Este periodo versará sobre las causas motivadoras de la propuesta empresarial y sobre la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus efectos para los trabajadores y trabajadoras afectadas, teniendo siempre como motivación última el mantenimiento de los puestos de trabajo. Se deberá documentar la causa mediante memoria explicativa de la misma y relacionando las medidas de carácter general que se tenga previsto tomar, en función de la causa que se alegue.

Se entenderá 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 del 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 anterior.

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir la representación, a su elección, a una comisión integrada por trabajadores de la empresa elegida por estos o a una comisión de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos del sector al que pertenezca la empresa que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

El empresario podrá atribuir su representación a FEDACOVA organización empresarial firmante del presente convenio.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

En caso de discrepancia, la misma decidirá someterlo al arbitraje o mecanismos recogidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se podrá someter la discrepancia al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

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

Artículo 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. La direcció de l'empresa podrà sancionar les faltes, sempre que siguin constitutives d'incompliment contractual i culpable del treballador, d'acord amb la graduació que s'estableix en aquest capítol.

3. Qualsevol falta comesa pels treballadors es classificarà com a lleu, greu o molt greu.

4. L'empresa haurà de fer comunicació escrita i motivada de la falta, siga quina siga la qualificació d'aquesta, al treballador.

5. Es notificarà als representants legals dels treballadors la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, si n'hi ha.

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) La impuntualitat no justificada fins a tres ocasions en un mes en l'entrada o l'eixida del treball 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 impossibilitat de notificar-la.

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, que en aquest cas podrà ser qualificat com a falta greu o molt greu, segons la gravetat.

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

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

2. Es consideraran com a faltes greus:

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 de fins a quaranta minuts.

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

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

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

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

f) La desobediència a les ordres i les instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o la negligència en el treball, llevat que se'n deriven perjudicis greus a l'empresa, causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, a béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.

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

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

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

j) L'embriaguesa en el treball, sempre que no siga habitual.

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

l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que no se'n derive perjudici 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 impliquen una gravetat acusada.

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

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, 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 acredite 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 deriven 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 anomalías 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 en el trabajo, siempre que no sea habitual.

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.

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

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

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

b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc d'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 fer qualsevol treball per compte propi o alié.

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

f) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, sempre que afecte negativament el rendiment en el treball.

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 d'aquest article.

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

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

k) L'abús d'autoritat exercit pels qui duen a terme funcions de comandament.

l) L'assetjament sexual.

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

m) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus, i es considerarà com a tal la situació que, abans de cometre el fet, el treballador haja sigut sancionat dues o més vegades per faltes greus, inclús de diferent naturalesa, durant el període d'un any.

Article 29. Sancions

1. La comissió de les faltes enumerades en l'article anterior podran tindre les sancions màximes següents:

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

b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.

c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de catorze dies a un mes, trasllat a un centre de treball de localitat diferent 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 quan es complisquen 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 que recull l'article 15, apartat b de l'ET, de manera que es podran dur a terme contractacions en un període de 12 mesos dins de 18 mesos. El còmput dels 18 mesos es començarà a comptar en la data de la primera contractació.

Quan finalitzen aquests contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servei, que prorratejarà 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 dues fraccions o acumular-la al principi o al final de la jornada. La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades comple-

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada 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 habitual o toxicomanía, siempre que afecte negativamente al rendimiento en el trabajo.

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

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

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

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

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

l) El 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.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas,

tes, 15 dies laborables, sempre que aquest permís comence a gaudir-se immediatament després que haja finalitzat el període de descans per maternitat.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballen.

Article 32. Violència de gènere

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

El treballador que siga víctima de violència de gènere declarada en sentència judicial, i que per aquest motiu es veja obligat a abandonar el lloc de treball a la localitat on estava prestant els serveis, per tal de fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral d'aquest, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre centre de treball.

En aquests casos, l'empresa haurà de comunicar al treballador les vacants que hi haja.

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

b) El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini major de quatre mesos i menor de cinc anys. Aquest dret solament 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 durada no superior a tres anys per a cuidar cada fill, tant si és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que comptarà des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

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

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

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, si escau, l'inici d'aquesta donarà fi al que estiga gaudint.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència, conforme al que estableix aquest article, serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, i per a participar-hi l'empresari l'haurà d'haver convocat, especialment amb ocasió de la reincorporació d'aquest.

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

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

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

No obstant l'anterior, les excedències esmentades en els apartats a i c d'aquest article tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball o

15 días laborables, siempre que dicho permiso, comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad.

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

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.

No obstante lo anterior, las excedencias mencionadas en los apartados a) y c) del presente artículo, tendrán derecho a la reincorporación a

a un de categoria similar en el termini de dos mesos des de la sol·licitud des que acabe l'excedència.

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

Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual

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

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

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

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

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

- No es manipularà de manera individual ni col·lectiva la informació o la comunicació que haja de rebre qualsevol empleat per a dur a terme el treball; no mantindre'l en situació d'ambigüitat de rol; no informar-lo sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball o fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la vida privada) com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les opinions d'aquest relacionades amb el treball o l'entorn laboral, ignorar la seua presència, etc.).

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

- Es perseguirà i se sancionarà qualsevol de les conductes descrites anteriorment en funció de la gravetat d'aquestes.

3. Amb independència de les accions que puguin interposar-se sobre aquest tema davant de qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entenga afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors, davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a l'obertura immediata d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a investigar la realitat dels fets i impedir, si aquests es confirmen, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al qual s'articulen les mesures oportunes a aquest efecte. Qualsevol denúncia d'aquest aspecte s'haurà de posar en coneixement immediat del comitè de seguretat i de salut o dels delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors. En les investigacions que s'efectuaran, només s'hi observarà la formalitat de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, i es practicaran totes les diligències que puguin considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants guardaran confidencialitat absoluta i reserva per afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

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

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals dels treballadors de manera paritària, i es determinarà en el si del centre de treball el número de la comissió. A aquesta se li sumarà la persona que haja triat la persona afectada per a representar-la, que actuarà com a mer representant, sense veu ni vot.

su puesto de trabajo o uno de similar categoría en el plazo de dos meses desde la solicitud desde la finalización de la excedencia.

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

Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias, administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores/as, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse estos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

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

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

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de forma paritaria, determinándose en el seno del centro de trabajo el número de la comisión. A ella se le sumará la persona que la afectada haya elegido para representarla quien actuará como mero representante sin voz ni voto.

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

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

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

No obstant això, en les empreses en què hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, en primer lloc s'atendrà el que es disposa en aquest protocol, si es va acordar amb la representació social dels treballadors, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que s'haja establert ací.

Article 35. Assemblees al centre de treball

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

Article 36. Estabilitat en el treball

Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en el treball i la de les plantilles de les empreses, en els llocs de treball i seccions o activitat que siguen essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de l'activitat principal d'aquestes, es podrà crear una comissió mixta. Aquesta comissió estarà formada per un membre per cada part, empresa i comitè d'empresa, o representants legals dels treballadors per a empreses de deu o menys treballadors, o de dos per cada part en empreses de més de deu treballadors. L'objectiu d'aquesta és debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguin produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no formen part de l'activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord de les dues parts.

Per tal de preservar l'estabilitat en el treball i la plantilla de treballadors, l'empresa procurarà no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes i, en tot cas, si l'externalització afecta treballadors de la plantilla de l'empresa, els oferirà la possibilitat de recol·locar-se o reubicar-se en altres llocs de treball dins d'aquesta i informará a la comissió mixta.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts signants, d'acord amb 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, estableixen, com a procediment per a solucionar les discrepàncies que puguin 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 cas que no s'aconsegueixca acord, se sotmetrà la qüestió a un arbitratge de dret.

Segona

Les parts signants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent creant grups professionals, i per a això es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2018. Aquesta comissió està formada per dos membres de cada organització sindical i per dos membres de FEDACOVA.

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

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

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

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

Artículo 35. Asambleas en el centro de trabajo

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

Artículo 36. Estabilidad en el empleo

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

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

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 2018. Dicha comisión técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.

Taula salarial conveni col·lectiu de xocolates, torrefactors de cafè i succedanis de la Comunitat Valenciana per a l'any 2017

	<i>Salari mensual en €</i>
I. TÈCNICS	
1. Titulats	
De grau superior	1.337,06
De grau mitjà	1.189,62
Ajudant tècnic	1.032,36
2. No titulats	
Encarregat general	1.136,57
Mestre o cap de fabricació	1.076,24
Encarregat de secció	1.047,73
Auxiliar de laboratori	966,54
3. Oficina tècnica i organització	
Cap de 1a i 2a	1.136,57
Tècnic d'organització de 1a i 2a	1.105,45
Auxiliars d'organització	966,54
4. Tècnics processos i dades	
Cap de processament de dades	1.189,62
Analista	1.136,57
Cap d'explotació i prog. ord.	1.136,57
Programador de màquines	1.136,57
Auxiliars	1.104,73
Operador d'ordinador	1.104,73
II. ADMINISTRATIUS	
Cap administració de 1a	1.247,55
Cap administració de 2a	1.189,62
Oficial de 1a	1.104,73
Oficial de 2a	1.031,32
Auxiliar	966,14
Telefonista	901,81
Cap de vendes	1.218,73
Inspector de vendes	1.161,82
Promotor i/o pro. publicitat	1.036,49
Venedor amb autovenda	991,34
Viatjant	991,34
Corredor de plaça	991,34

	<i>Salari diari en €</i>
A) Personal de producció i acabat	
Oficial de 1a	33,36
Oficial de 2a	31,89
Ajudant	30,91
B) Personal d'oficis auxiliars	
Oficial de 1a	33,36
Oficial de 2a	31,89
C) Peonatge	
Magatzemer	31,04
Conserge	31,04
Cobrador	31,04
Pesador	31,04
Guarda jurat	31,04
Guarda vigilant	31,04
Ordenança	31,04
Porter	31,04

Tabla salarial Convenio colectivo de chocolates, torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana para el año 2017

	<i>Salario mensual en €.</i>
I. TÉCNICOS/AS	
1. Titulados/as	
De grado superior	1.337,06
De grado medio	1.189,62
Ayudante técnico/a	1.032,36
2. No titulados	
Encargado/a general	1.136,57
Maestro/a o jefe/a de fabricación	1.076,24
Encargado/a de sección	1.047,73
Auxiliar de laboratorio	966,54
3. Oficina técnica y organización:	
Jefe/a de 1. ^a y 2. ^a	1.136,57
Técnico/a de organización 1. ^a y 2. ^a	1.105,45
Auxiliares organización	966,54
4. Técnicos/as procesos de datos	
Jefe/a de proceso de datos	1.189,62
Analista	1.136,57
Jefe/a de explotación y prog. ord.	1.136,57
Programador/a de máquinas	1.136,57
Auxiliares	1.104,73
Operador/a de ordenador	1.104,73
II. ADMINISTRATIVOS	
Jefe/a administración 1. ^a	1.247,55
Jefe/a administración 2. ^a	1.189,62
Oficial/a 1. ^a	1.104,73
Oficial/a 2. ^a	1.031,32
Auxiliar	966,14
Telefonista	901,81
Jefe/a de ventas	1.218,73
Inspector/a de ventas	1.161,82
Promotor/a y/o pro. publicidad	1.036,49
Vendedor/a con autoventa	991,34
Viajante/a	991,34
Corredor/a de plaza	991,34

	<i>Salario diario en €.</i>
A) Personal de producción y acabado	
Oficial/a 1. ^a	33,36
Oficial/a 2. ^a	31,89
Ayudante/a	30,91
B) Personal de oficios auxiliares	
Oficial/a 1. ^a	33,36
Oficial/a 2. ^a	31,89
C) Peonaje	
Almacenero/a	31,04
Conserje/a	31,04
Cobrador/a	31,04
Basculero/a pesador/a	31,04
Guarda jurado/a	31,04
Guarda vigilante/a	31,04
Ordenanza	31,04
Portero/a	31,04