

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
 Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Industrias de derivados de los agrios de la provincia de Valencia (código 46000565011981).

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de las Industrias de Derivados de los Agrios de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 28 de septiembre de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Española de la Industria de Zumos y Concentrados de Frutos Cítricos y sus Productos Derivados (A.I.Z.C.E.) y, de la otra, por U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 6 de abril de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

Convenio Colectivo 2017-2018 Industrias de DERIVADOS AGRIOS

Prov. Valencia

1. Ambito funcional y territorial
2. Ambito personal
3. Vigencia y duración
4. Denuncia.
5. Normas supletorias
6. Condiciones beneficiosas
7. Compensación y absorción
8. Organización del trabajo
9. Jornada de trabajo
10. Distribución irregular
11. Vacaciones
12. Categorías profesionales. Definición
13. Estabilidad en el empleo
14. Contratos duración determinada
15. Pase de eventuales a fijos-discontinuos
16. Regulación de campaña
17. Pagas extra trabajadores discontinuos
18. Declaración antidiscriminatoria
19. Derecho de comunicación
20. Derecho de reunión
21. Descuentos por nómina

22. Información al trabajador/a
23. Exámenes
24. Seguridad e higiene
25. Incapacidad temporal
26. Revisión médica
27. Prendas de trabajo
28. Prima póliza seguro
29. Ayuda a guardería y escolar
30. Prótesis
31. Conceptos retributivos
32. Antigüedad consolidada
33. Plus sectorial
34. Horas extraordinarias
35. Pagas extraordinarias
36. Plus cámaras frigoríficas y congelación
37. Pagos por banco
38. Desplazamiento
39. Faltas y sanciones
40. Clasificación de faltas leves
41. Clasificación de faltas graves
42. Clasificación de las faltas muy graves
43. Sanciones
44. Ejecución de sanciones
45. Prescripción
46. Procedimiento
47. Permisos retribuidos
48. Excedencias voluntaria y reducción de jornada
49. Lactancia
50. Cláusula de descuelgue

Disposiciones adicionales

1ª Constitución comision paritaria

2ª Incremento salarial

3ª Acumulación crédito horario

4ª Constitución comision para la adaptación de categorías a niveles salariales

Tabla salarial 2017

Otros conceptos salariales

Convenio Colectivo de las Industrias de Derivados de los Agrios para la Provincia de Valencia

Todos los términos que se incluyen en el presente Convenio Colectivo se hacen de forma genérica, de tal forma, que se refieren tanto a mujeres como a hombres que presten sus servicios en el ámbito funcional, territorial y personal del Convenio, sin diferencias entre ellos por razón de sexo ni de cualquier otra circunstancia independiente de su cualificación y/o clasificación profesional.

De conformidad con el artículo 85.3.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se hace constar expresamente que el presente Convenio Colectivo sectorial se concierta entre la Asociación Española de la Industria de Zumos y Concentrados de Frutos Cítricos y sus Productos Derivados (A.I.Z.C.E.) por Joan Pere Gerbolés Arias, Victoria García Herreros, Jose Luis Cuesta Illana, Pedro Bascañana García y la representación social conformada por los sindicatos mayoritarios UGT con Juan Carlos Charro Oliver, Ramón Fernández Mafé, Adela Ruiz Pérez, Noelia Esparcía Sánchez, Rosario Benítez Morón (Asesora) Yovana Sancho Jurado (Asesora) y CCOO con Vicente Suñer Tejedor, Jaime Palomares Molines, Manuel Jiménez Gómez, Salvador Tormos Borrás, Carlos Adrián Castellano, Vicente Navalón Camarasa (Asesor), ostentando ambas partes la legitimación negociadora que les otorgan los artículos 87 y 88 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, (en adelante TRLET) y así consta y se recoge firmado por las partes en el Acta de Finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo de fecha 28 de Septiembre de 2017.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a las empresas dedicadas a la actividad de Derivados de los Agrios en el ámbito de la provincia de Valencia.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

Será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en las empresas que alcancen su ámbito funcional, como trabajador/a de las mismas.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DURACIÓN

La vigencia del Convenio será de dos años, es decir, el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018. No obstante se prorrogará tácitamente por periodos anuales sucesivos, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes en el plazo establecido legalmente.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA

La denuncia del Convenio deberá formalizarse por escrito, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del mismo.

En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se mantendrán las cláusulas normativas, perdiendo virtualidad las obligacionales. Lo mismo se entenderá, en el supuesto de ser denunciado y en tanto no se logre nuevo acuerdo, es decir, las partes pactan que este Convenio solo podrá ser sustituido por un nuevo convenio, acordado por las partes, y mientras tanto tendrá plena vigencia en los contenidos normativos.

Las modificaciones de las cuantías o conceptos retributivos no se producirán de forma automática, sino que siempre deberán ser resultado de la negociación para cada año.

ARTÍCULO 5. NORMAS APLICABLES

En todo lo no previsto y determinado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES BENEFICIOSAS

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que el trabajador/a tuviera adquiridas o concedidas por su Empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En todo caso, y para las cantidades de dinero que perciba cada trabajador/a, se entiende que aquellas serán absorbidas y compensadas en el cómputo anual y global.

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización, en especial la de fijar el sistema de trabajo, la distribución del personal, etc., corresponde a la dirección de la empresa, conviniéndose que, en todo caso de modificaciones sustanciales, y sin perjuicio de la aplicación del artículo 41 del ET, siempre que afecten al personal, será obligado el informe del comité de empresa o delegado de personal. En caso de discrepancias entre las partes, se podrá acudir a los procedimientos legales ante la autoridad laboral.

ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo. Dichas jornadas deberán realizarse dentro de la vigencia temporal del presente convenio, estándose a lo dispuesto por cualquier norma de cualquier rango, que la aclare o la modifique.

La distribución de la jornada legal de trabajo en cómputo semanal se ajustará a lo establecido en cada empresa, atendiendo a sus necesidades, recomendándose la jornada semanal de lunes a viernes preferentemente. La Jornada Ordinaria de Trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias.

En cuanto a la jornada del personal de vigilancia, conductores de vehículos y personal de reparto, se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto de 21-9-95, n.º 1.561/1995 («B.O.E.» 26-9-95) sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana tendrán un recargo de 25% sobre la hora ordinaria.

En la jornada continuada superior a 6 horas los trabajadores dispondrán de 15 minutos de descanso, sin que dicho tiempo tenga la consideración de trabajo efectivo. No obstante, y ante las situaciones que se dan de hecho, se recomienda que en el seno de las empresas se pacte que al menos 1/2 de ese tiempo tenga la consideración de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 10. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores en el marco interno de la empresa se podrá proceder a la distribución irregular de hasta el 10%, con ampliación de la jornada ordinaria a 10h o / y inclusión de sábados, respetando los descansos mínimos. Con carácter previo a la aplicación convocará a los representantes de los trabajadores para concretar personas, colectivos y demás condiciones de distribución irregular. El periodo de consultas será de 5 días y 5 días más para comunicárselo al trabajador/a. Si en dicho periodo no se alcanzara acuerdo sobre estas materias se estará a lo establecido en el art 34.2 ET.

ARTÍCULO 11. VACACIONES

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales más los festivos no recuperables que coincidan en el mes de disfrute de dichas vacaciones. A petición de la empresa y aceptado por el trabajador/a se podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos, no siendo ninguno de ellos inferior a 10 días, en este caso el trabajador/a disfrutará de un día más de vacaciones. El periodo de disfrute de vacaciones estará comprendido preferentemente del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive. En caso de que por necesidad de trabajo de la empresa se disfrutaran en periodos distintos se darán tres días más de vacaciones como compensación, salvo en el periodo del 1 al 15 de junio y del 16 al 30 de Septiembre, donde la compensación será de 1 día laborable más de vacaciones por cada quincena.

No se entenderá el fin de campaña o fin de trabajos discontinuos, en sí mismo, como necesidad de trabajo de la empresa para generar derecho a esta compensación.

Siendo la aplicación de la compensación proporcional al tiempo de vacaciones disfrutadas fuera de los periodos comprendidos en los dos párrafos anteriores.

El calendario de vacaciones se pactará con los representantes de los trabajadores. El periodo o periodos concretos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a. El trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

ARTÍCULO 12. CATEGORÍAS PROFESIONALES

Serán aquellas que se fijen en la correspondiente tabla salarial de este convenio, cuidando cada empresa de su aplicación con arreglo a su plantilla y necesidades de aquella. El comité o delegados de personal atenderán y estudiarán las indicaciones sobre cuestiones de categorías en su empresa, e intervendrán ante la Dirección de la empresa, en la forma que consideren oportuna, para que ésta haga la aplicación correcta.

Las empresas adoptan el compromiso de proceder a la revisión de categorías, adecuando las mismas al trabajo que realmente realice el trabajador/a.

Caso de que surgieran discrepancias sobre la categoría adecuada, las discrepancias podrán someterse al procedimiento correspondiente ante la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año; a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, respetándose, en todo caso el régimen de ascensos para la cobertura de vacantes.

Se definen seguidamente las funciones propias de las categorías del personal de laboratorio:

1.- Oficial de Laboratorio. - Es el operario que, a las órdenes de un encargado o personal que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias del laboratorio, con operarios de igual o menor categoría, siendo el responsable de la calidad del trabajo realizado.

2.- Auxiliar técnico. - Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de laboratorio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.

3.- Ayudante. - Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiera aportación de su esfuerzo físico, una práctica operaria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

ARTÍCULO 13. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como medidas para promocionar éste, se acuerdan las siguientes:

A) 1.- El contrato de fijo-discontinuo, que tiene sustantividad propia en este sector a todos los efectos legales, es aquel por el que, aun no prestándose servicios todos los días del año, el trabajador/a es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que, en el conjunto del año, tienen la consideración de laborales, con carácter general.

2.- El contrato de trabajo fijo-discontinuo contendrá las siguientes menciones:

La naturaleza del contrato.

La actividad empresarial cíclica o intermitente en la que se va a prestar los servicios objeto del contrato.

La forma y orden de llamamiento establecida en Convenio Colectivo.

La determinación máxima de la jornada anual y horario en las condiciones establecidas en el Convenio o calendario laboral de la empresa.

3.- El trabajador/a fijo-discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija, en cada momento, el volumen de trabajo a desarrollar y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad. Caso de incumplimiento por la empresa, el trabajador/a podrá reclamar, en procedimiento de despido, ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de llamamiento.

El trabajador/a que haya sido llamado y no se incorpore a la empresa en la fecha que le sea indicada, sin causa justificada comunicada con antelación suficiente, perderá la condición de fijo-discontinuo, considerándose que dimite, perdiendo su condición de fijo discontinuo y de trabajador/a de la empresa.

La detención no será causa de despido, salvo que fuese condenado por sentencia y por el hecho que la motivó, entendiéndose suspendido el contrato de trabajo durante el periodo de tiempo que dure la simple detención. En todo caso el detenido deberá de comunicar tal circunstancia y volver a incorporarse en el plazo de quince días desde la detención o la puesta en libertad.

4.- Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán preferencia para cubrir puestos vacantes de los fijos de plantilla, siempre que reúnan la capacidad exigida para dichos puestos, previa prueba de aptitud.

5.- El contrato se suspende al finalizar los trabajos de cada campaña, produciéndose el cese por orden inverso de antigüedad, dentro de cada especialidad y categoría.

6.- Las empresas llevarán un libro registro o censo de personal fijo-discontinuo, con indicación de las campañas trabajadas en la empresa, especialidad y categoría desempeñada, quedando a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

7.- Los trabajadores que asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior categoría y especialidad, al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos-discontinuos en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

B) Las empresas que ocupen a trabajadores cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores con diversidad funcional de la Oficina de Empleo.

Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con diversidad funcional adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención.

Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas generen un medio inclusivo sin que generen barreras arquitectónicas o de la comuni-

cación a las personas discapacitadas, en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él.

ARTÍCULO 14. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se formalizarán por escrito, consignando con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique su necesidad, debiendo presentarse para su registro en la oficina de empleo que le corresponda. La duración del contrato eventual no podrá exceder de nueve meses en un periodo de doce meses.

ARTÍCULO 15. PASE DE EVENTUALES A FIJOS-DISCONTINUOS

Se considerarán trabajadores fijos-discontinuos, todos aquellos trabajadores que sean contratados con un contrato eventual y realicen las mismas jornadas que los trabajadores fijos discontinuos de menos antigüedad en la misma campaña.

También tendrán tal consideración aquellos trabajadores con contrato eventual que sean contratados en dos campañas consecutivas y realicen 100 jornadas en la suma de las dos campañas, en la tercera serán fijos-discontinuos.

También tendrán tal consideración aquellos que se contraten de forma directa para tal fin, estos en ningún caso podrán alterar el orden de llamamiento de los eventuales preferentes que estén en el tramo de adquisición de la condición de fijo-discontinuo, y tengan la misma categoría y especialidad.

Cuando con un contrato eventual se realicen 40 días o más, y no se pueda adquirir la condición de fijo discontinuo según lo determinado en los párrafos anteriores, tendrán preferencia en la contratación sin pérdida de la condición de eventual.

A tal efecto, la empresa elaborará un listado por orden de antigüedad de los trabajadores eventuales preferentes, y que deberá de ser de conocimiento de los afectados.

La vigencia de la nueva redacción de este artículo surtirá efecto en las contrataciones que se realicen a partir del 1 de junio de 2006.

ARTÍCULO 16. REGULACIÓN DE CAMPAÑA

Las campañas serán y quedarán reguladas de la siguiente forma:

A) Campaña de cítricos, aproximadamente desde el día 15 de noviembre hasta el 30 de junio, manipulándose en esta campaña la naranja, mandarina, limón y pomelo.

B) Campaña de envasado: Aproximadamente del día 1 de febrero al 30 de octubre.

C) Otras campañas de extracción de zumos: Aproximadamente de 1 de junio al 20 de noviembre. Dentro de esta campaña se podrán manipular y envasar albaricoques, peras, tomates, melocotones, limones.

ARTÍCULO 17 PAGAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADORES DISCONTINUOS

El personal de trabajo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias, propias de los mismos, en la fecha del devengo de aquellas, y no prorrateadas diariamente, si así lo solicitará la mayoría de dicho personal de la empresa.

ARTÍCULO 18. DECLARACIÓN ANTIDISCRIMINATORIA

El presente convenio se sustenta en la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política y sindical, en ningún aspecto de la relación laboral, como salario, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este convenio o en la normativa general, con la lógica excepción para el personal femenino de los derechos inherentes de la maternidad y lactancia.

ARTÍCULO 19. DERECHO DE COMUNICACIÓN

La dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el que puedan informar a los mismos sobre cuestiones o temas propios del sector, así como también informar sobre convocatoria, citaciones, tramitación de afiliación y similares de las centrales sindicales representadas efectivamente en la empresa, ya sea de palabra o mediante notas o comunicaciones en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 20. DERECHO DE REUNIÓN

La empresa respetará el derecho de reunión de los trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto y fuera de horas de trabajo, con el previo conocimiento de la dirección de la empresa, por aviso de los representantes de los trabajadores garan-

tizando su orden. Dicha comunicación, salvo casos urgentes y justificados, se practicará el día anterior a dicha asamblea, expresando el orden del día a que se atenderá la misma.

ARTÍCULO 21. DESCUENTOS POR NÓMINA

Las centrales sindicales tendrán derecho a practicar el descuento de sus cuotas a sus afiliados, por nómina, tal como está previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 22. INFORMACIÓN AL TRABAJADOR

Además de la información que consta en las hojas de salario mensuales, las empresas facilitarán a los trabajadores los datos sobre los que se han efectuado las retenciones sobre salarios mensuales y liquidaciones a la Agencia Tributaria trimestrales y, en definitiva, del año, del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.

ARTÍCULO 23. EXÁMENES

Todo personal afectado por el presente convenio que tenga que someterse a exámenes, que redunden en beneficio de su formación profesional, tendrá derecho al permiso correspondiente y retribuido con arreglo al salario real, previa solicitud y justificación.

ARTÍCULO 24. SEGURIDAD E HIGIENE

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador/a más.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de 8 de noviembre de 1995, n. 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposición de desarrollo reglamentario.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del art. 38 de Ley 31/1995 de 8 de noviembre, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la mencionada Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el art. 40 de esta Ley 31/1995 de 8 de noviembre, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del art. 22 de esta Ley 31/1995 de 8 de noviembre, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean nece-

sarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los arts. 18 y 23 de la mencionada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 de esta Ley 31/1995 de 8 de noviembre en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

ARTÍCULO 25. INCAPACIDAD TEMPORAL

En esta situación, y sin perjuicio de otras situaciones legales o convencionales que se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 25 por 100 de su salario sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año.

En estos casos en que la I.T. se origine por accidente laboral, la empresa completará las prestaciones que correspondan, hasta que en su conjunto perciba el accidentado el 100 por 100 de sus ingresos habituales desde el primer día de la baja; en los casos producidos por enfermedad la empresa abonará desde el primer día de la baja, sobre su base de cotización a la Seguridad Social particular: el 25 por 100, siempre que el trabajador/a hubiese agotado el derecho que se le reconoce en el punto primero del presente artículo. Para obtener los complementos previstos en los puntos anteriores será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1.- En función del índice de absentismo del trabajador/a, en el año inmediato anterior de acuerdo con la siguiente escala:

A) Del 0 al 2,50 de absentismo se percibirá la totalidad del complemento pactado.

B) Del 2.51 al 3.50 el 5 por ciento menos.

C) Del 3.51 al 4.00 el 10 por ciento menos.

D) Del 4.01 al 5.00 el 15 por ciento menos.

E) Del 5.01 al 6.00 el 20 por ciento menos.

El índice se obtendrá dividiendo las horas pérdidas entre las horas teóricas de trabajo. No se computarán como pérdidas las ausencias previamente justificadas, en los siguientes casos; matrimonio, nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, traslado de domicilio habitual, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal, realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente, los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las ausencias derivadas de hospi-

talización, las ausencias debidas a accidente laboral, los permisos de maternidad, los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causa legalmente establecida salvo el caso de enfermedad común de duración inferior a 21 días de baja.

2.- Notificar la ausencia, con la antelación posible. Presentar la baja de enfermedad, extendida por la Seguridad Social, dentro del plazo de los cuatro días siguientes a la fecha del parte de baja. Así como los de confirmación y de alta.

3.- En los centros donde exista médico de empresa, el enfermo pasará por dicho servicio una vez por semana y en caso de que la enfermedad le impida el desplazamiento lo notificará a los efectos posibles de la visita del médico a su domicilio.

El Comité de empresa o Delegado de Personal será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá proponer las medidas que considere oportunas.

ARTÍCULO 26. REVISIÓN MÉDICA

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que, según la Ley, los trabajadores pasen, al menos, una revisión médica anual.

Los reconocimientos médicos tienen carácter voluntario, salvo que, previo informe de los representantes de los trabajadores, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

ARTÍCULO 27. PRENDAS DE TRABAJO

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores dos equipos de trabajo, uno para invierno y otro para el verano. Se incluirá el calzado adecuado siempre que sea necesario para la realización del trabajo según las normas de seguridad y salud laboral. Estos equipos continuarán en propiedad del trabajador/a una vez lleve trabajando en la empresa un mes como mínimo. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio.

ARTÍCULO 28. PRIMA PÓLIZA SEGURO

Para cubrir los supuestos de muerte o incapacidad laboral por accidente laboral, las empresas suscribirán la correspondiente póliza de seguro colectivo, haciéndose cargo de la primas que resulte hasta un máximo de 14,99 euros año/empleador, debiendo entregar una copia al comité de empresa o delegado de personal.

ARTÍCULO 29. AYUDA A GUARDERÍA Y ESCOLAR

A todos los trabajadores afectados por este convenio que tengan bajo su responsabilidad hijos de edades comprendidas entre: los 4 y los 35 meses se devengarán 2,52 euros por cada uno de los doce meses del año en que presta sus servicios. Y para los tengan de edades comprendidas entre los 36 meses y 18 años se devengará 3,89 euros por cada uno de los doce meses del año.

La ayuda de guardería para trabajadores con hijos menores de 36 meses tendrá efectos económicos a partir del 1 de junio 2006.

ARTÍCULO 30. PRÓTESIS

La Empresa asumirá los gastos correspondientes hasta una cantidad de 72,59 euros por ruptura tanto parcial como total de lentes oculares correctivas (gafas), o prótesis auditivas mediante la presentación del justificante adecuado y prestando sus servicios dentro del horario habitual de trabajo.

ARTÍCULO 31. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución estará integrada por el salario base del convenio y los siguientes complementos:

Antigüedad consolidada. Plus Convenio.

Plus de asistencia y puntualidad. Plus sectorial.

Gratificaciones extraordinarias.

Plus de cámaras frigoríficas y de congelación.

El salario base es el que se especifica en la primera columna de la tabla anexa y para cada una de las categorías.

El plus convenio se devengará y pagará por cada uno de los doce meses del año.

Plus de asistencia y puntualidad se devengará en la cuantía que se fija en el anexo de las tablas salariales por día efectivamente trabajado. Los conceptos retributivos de este artículo son de carácter salarial y consolidable.

ARTÍCULO 32. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Hasta el 31-12-2013 se devengará antigüedad, por cuatrienios vencidos y a razón del 8 por ciento sobre el salario base convenio, según la tabla salarial anexa, fijándose como límite máximo el 60%. Los días efectivos de trabajo de los fijos discontinuos a efectos de antigüedad, se computarán desde el día 1 de noviembre de 1980 y a razón de 900 días de trabajo efectivo por cada cuatrienio.

El concepto de antigüedad, queda suprimido dentro del Convenio a partir del 1 de enero de 2014, si bien deberán respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores, incluido el tramo de devengo a 31-12-2013, estableciéndose la siguiente fórmula:

Los trabajadores que tengan adquiridos derechos por el concepto de antigüedad y que perciban por el mismo retribuciones, se les situará el importe percibido hasta la fecha, en virtud de los cuatrienios vencidos, como un concepto más de la hoja de salarios creado al efecto bajo la denominación de antigüedad consolidada.

Además a todos los trabajadores se les incluirá en dicho concepto el importe correspondiente al tramo de devengo alcanzado a 31-12-2013.

Este importe pasará a denominarse antigüedad consolidada, sin que dicho concepto pueda en adelante incrementarse por cuatrienios por el transcurso del tiempo, ni se verá anualmente incrementado en el porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del Convenio.

No será absorbible ni compensable.

El pago del tramo de devengo a 31-12-2013 se realizará durante el primer trimestre del 2014.

ARTÍCULO 33. PLUS SECTORIAL

A partir del 1-1-2014 se establece un nuevo concepto salarial, que se denominará "Plus sectorial". Se devengará para todos los trabajadores, y será de 360'- euros anuales, distribuidos en 12 pagas, es decir, 30'- euros mensuales para el 2014, y de 420'- euros anuales, distribuido en 12 pagas, 35'- euros mensuales a partir del 2015.

A partir del 2016 se incrementará en la misma proporción que el resto de los conceptos salariales del Convenio.

No es absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 34. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo,

El recargo a aplicar, en todo caso, será el 75 por ciento sobre la hora ordinaria de cada uno.

Pudiéndose compensar con descanso por cada hora en 105 minutos. Así mismo la acumulación se realizará de mutuo acuerdo a efecto de disfrute de dicho descanso compensatorio.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ARTÍCULO 35. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a cinco pagas extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base más la antigüedad correspondiente, cuya fecha de abono será:

Paga de mayo el 15 de mayo. Paga de verano el 15 de junio.

Paga de diciembre el 15 de diciembre. Paga de septiembre el 15 de septiembre. Paga de marzo el 15 de marzo.

Mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador/a se podrán prorratear todas las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 36. PLUS DE CÁMARAS FRIGORÍFICAS Y DE CONGELACIÓN

Los trabajadores que efectúen su trabajo en cámaras de entre 5 y más de 0 grados percibirán 0,24 euros por hora de permanencia en las mismas. Entre 0 y (- 5) grados 0,34 euros por hora. Entre - 5 y (-18) grados 0,67 euros por hora y con temperaturas inferiores a (-18) grados 1,02 euros por hora. Dichos incrementos se abonarán durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 37. PAGOS POR BANCO

Las empresas para efectuar el pago de las cantidades devengadas por cada trabajador/a por cualquier concepto, podrán utilizar cualquier medio bancario, como cheques, transferencias, y según legislación vigente.

ARTÍCULO 38. DESPLAZAMIENTOS

Se abonarán los gastos que cualquier desplazamiento ocasione por razones de trabajo, previa justificación.

ARTÍCULO 39. FALTAS Y SANCIONES

Faltas. -Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 40. CLASIFICACIÓN DE FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenas a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

ARTÍCULO 41. CLASIFICACIÓN DE FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control, fichando o firmando por él.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

ARTÍCULO 42. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales y dieciséis faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra

persona dentro de las dependencias del Centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
6. Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera trasgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

ARTÍCULO 43. SANCIONES

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:
 - a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
 - c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
 - c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
 - d) Despido.

ARTÍCULO 44. EJECUCIÓN DE SANCIONES

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

ARTÍCULO 45. PRESCRIPCIÓN

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 46. PROCEDIMIENTO

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
2. Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas leves, graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá

derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La Empresa notificará al trabajador/a la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador/a, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

ARTÍCULO 47. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- A) 16 días naturales en caso de matrimonio o de registro de pareja de hecho tras haber mantenido una convivencia previa de 12 meses, desde el día del hecho causante, es decir, desde la celebración o el registro.
- B) 3 días, por nacimiento o adopción de hijo o hija.
- C) 3 días, o 2 días si la baja médica es inferior, en los casos de enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización o accidente, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros desde su domicilio, el plazo será de 5 días. Esta ampliación del plazo se aplicará igualmente al apartado B) en su caso.

También será de hasta 5 días en caso de nacimiento de hijo o hija por cesárea, mientras dure la hospitalización.

D) 1 día de permiso en caso de intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se utilice cirugía de día.

E) 2 días de permiso en caso de intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado que precise reposo domiciliario. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

F) 2 días de traslado de domicilio habitual una vez al año.

G) 2 días por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

H) Permiso retribuido de 8 horas anuales para acompañar al médico, del progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente a descendiente menor de 12 años o discapacitado legalmente, o del descendiente a sus padres mayores de 65 años o personas con discapacidad legalmente reconocida.

ARTÍCULO 48. EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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 y 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.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo 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 este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificativas de funcionamiento de la empresa. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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.

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

ARTÍCULO 49. LACTANCIA

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularla al principio o final de la jornada.

da. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el periodo de descanso por maternidad. En caso de disfrutar de vacaciones tras el descanso por maternidad, la acumulación de horas en jornadas completas será sobre el periodo que reste hasta que el menor cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

ARTÍCULO 50. CLÁUSULA DE DESCUELGUE

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse,

a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

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

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del RDL 272015, de 23 de octubre, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio para atender las funciones que le son propias, sobre la vigencia, interpretación, arbitraje, cumplimiento y aplicación del Convenio.

La Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada una de las representaciones. Se reunirá en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral, en el plazo de los 15 días naturales siguientes a la presentación del escrito solicitando su intervención.

Disposición Adicional Segunda

Desde el 1 de enero del 2017, un incremento del 1,9% en las tablas del Convenio respecto a las tablas del 2016, abonándose los atrasos correspondientes.

Desde el 1 de enero del 2018, un incremento del 1,7% en las tablas del Convenio respecto a las tablas del 2017.

Cláusula de revisión salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, un incremento superior al incremento salarial inicialmente pactado para cada uno de los años de vigencia, se efectuará una revisión salarial, por la diferencia que exista entre el IPC real y el incremento pactado inicialmente, abonándose en el primer trimestre del año.

Disposición Adicional Tercera

El crédito horario, que establece el art. 68 del Estatuto de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores, podrá acumularse hasta el 100 por 100 y en cada trimestre en uno o varios de sus miembros, siempre que pertenezcan al mismo sindicato. Los que renuncien firmarán un acta en la que constará la renuncia y la acep-

tación de aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la dirección de la empresa con la antelación mínima de cinco días laborales al mes natural en que haya de surtir efecto la acumulación.

Disposición Adicional Cuarta

Crear una comisión para el estudio y preparación de la sustitución de categorías por grupos profesionales y niveles, con definición de las funciones en los niveles.

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS	2017
ART. 26 PÓLIZA	14,99
ART. 27 AYUDA GUARDERIA	2,52
ART. 27 AYUDA ESCOLAR	3,89
ART. 28 PRÓTESIS	72,59
ART. 33 PLUS CÁMARA +5/+0 GRADOS	0,24
ART. 33 PLUS CÁMARA -0/-5 GRADOS	0,34
ART. 33 PLUS CÁMARA -5/-18 GRADOS	0,67
ART. 33 PLUS CÁMARA INF. -18 GRADOS	1,02

TABLA SALARIAL 2017 CONVENIO DE DERIVADOS DE LOS AGRIOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA						
CATEGORIAS	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO	P.ASIS./ DIA TRAB.	PLUS SECTORIAL	SALARIO ANUALIZADO
	DIARIO	MENSUAL				
ENCARG. SECCIÓN						
Encargado	28,82		52,74	3,61	36,11	16.704,41
Oficios Auxiliares	29,48		52,74	3,63	36,11	17.050,02
SUBENCARGADOS						
Subencargados	27,90		52,74	3,61	36,11	16.232,10
Aux. Técnico	27,90		52,74	3,61	36,11	16.232,10
SUBALTERNOS						
Almacenero Pesador	26,21		52,74	3,56	36,11	15.349,70
Vigilante Ordenanza	26,21		52,74	3,56	36,11	15.349,70
OFICIOS AUXILIARES						
Oficial 1ª	28,15		52,74	3,61	36,11	16.363,30
Oficial 2ª	27,39		52,74	3,59	36,11	15.965,20
Maquinista Espec. de p.	27,41		52,74	3,59	36,11	15.975,70
Fogonero Espec. 2ª	26,70		52,74	3,59	36,11	15.608,35
PEONAJE						
Peón Especialista	26,25		26,64	3,59	36,11	15.064,16
Ayudante	26,25		22,86	3,59	36,11	15.018,80
Peón	26,25		16,87	3,59	36,11	14.947,02
TECNICOS TITULADOS						
Superior		1.336,64	52,74	3,86	36,11	24.642,71
No Superior		1.061,82	52,74	3,73	36,11	19.941,42
TECNICOS NO TITULADOS						
Jefe Técnico de Fábrica		1.154,52	52,74	3,75	36,11	21.521,80
Encargado General		975,68	52,74	3,70	36,11	18.470,35
Jefe de Primera		1.084,46	52,74	3,73	36,11	20.326,34
Jefe de Segunda		1.013,52	52,74	3,72	36,11	19.118,06
Viajante		969,33	52,74	3,70	36,11	18.362,43
Oficial de Primera		927,06	52,74	3,67	36,11	17.636,94
Oficial de Segunda		846,32	52,74	3,61	36,11	16.250,93
Auxil. Administrativo		787,46	34,11	3,56	36,11	15.015,44
Telefonista		787,46	34,11	3,56	36,11	15.015,44
LABORATORIO						
Jefe de Laboratorio		1.013,52	52,74	3,72	36,11	19.118,06
Oficial de Laboratorio	30,91		52,74	3,65	36,11	17.789,22
Auxiliar Técnico	28,21		52,74	3,61	36,11	16.389,53
Ayudante de Laboratorio	26,24		34,45	3,56	36,11	15.145,95