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

RESOLUCIÓ d'11 d'octubre de 2021, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactes de café i succedanis de la Comunitat Valenciana per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, codi 80000725012008. [2021/11360]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactes de café i succedanis de la Comunitat Valenciana per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, codi 80000725012008, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part pels representants de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i d'una altra pels representants de la Federació d'Indústria, Construcció i Sector Agrari de la Unió General de Treballadors PV i Comissions Obreres Indústria PV, i després de l'esmena per aquesta comissió negociadora de determinats aspectes assenyalats per aquesta autoritat laboral en requeriment de data 4 d'octubre de 2021 (a excepció del que s'assenyala en el paràgraf segon de l'article 33 del conveni), de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 de abril que desenvolupa el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol

Primer

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

Segon

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

València, 11 d'octubre de 2021.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

ANNEX

Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de café i succedanis de la Comunitat Valenciana per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022

Codi 80000725012008

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. Sistema de classificació professional
Article 8. Factors d'enquadrament
Article 9. Grups professionals
Grup professional 5
Grup professional 4
Grup professional 3
Grup professional 2

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2021, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactos de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, código 80000725012008. [2021/11360]

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, código 80000725012008, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), y de otra por los representantes de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores PV y Comisiones Obreras Industria PV, y tras la subsanación por dicha comisión negociadora de determinados aspectos señalados por esta Autoridad Laboral en requerimiento de fecha 4 de octubre de 2021 (a excepción de lo señalado en el párrafo segundo del artículo 33 del convenio), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del 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 con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve

Primero

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

Segundo

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

València, 11 de octubre de 2021.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

ANEXO

Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana para los años 2019, 2020, 2021 y 2022

Código 80000725012008

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. Sistema de clasificación profesional
Artículo 8. Factores de encuadramiento
Artículo 9. Grupos Profesionales
Grupo profesional 5
Grupo profesional 4
Grupo profesional 3
Grupo profesional 2

Grup Professional 1
Article 10. Mobilitat funcional
Article 11. Condicions més beneficioses
Article 12. Igualtat
Article 13. Drets sindicals
Article 14. Increment i actualització salarial
Primer. Increments
Segon. Actualització
Article 15. Jornada laboral
Article 16. Gratificacions extraordinàries
Paga extra d'estiu
Paga extra de Nadal
Article 17. Paga extra de març
Article 18. Vacances
Article 19. Malaltia i accidents
Article 20. Indemnització per cessament
Article 21. Roba de treballar
Article 22. Organització del treball
Article 23. Dietes
Dietes
Despeses de locomoció
Article 24. Llicències
Article 25. Quota sindical
Article 26. Pòlissa d'assegurança
Article 27. Calendari laboral
Article 28. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 29. Règim disciplinari. Principis d'ordenació
Article 30. Graduació de les faltes
Article 31. Sancions
Article 32. Contractació
Article 33. Lactància
Article 34. Violència de gènere
Article 35. Excedències
Article 36. Assetjament laboral, moral o sexual
Article 37. Assemblees en el centre de treball
Article 38. Estabilitat en l'ocupació
Article 39. Jubilació forçosa
Disposició addicional
Disposició transitòria sobre enquadrament de les figures professionals en els grups professionals

PREÀMBUL

El present conveni col·lectiu ha sigut subscrit per les centrals sindicals Federació d'Indústria, Construcció i Sector Agrari de la Unió General de Treballadors PV i Comissions Obreres Indústria PV en representació de les persones treballadores afectades per aquest i per part de la Federació Empresarial de l'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació.

Article 1. Àmbit territorial

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

Article 2. Àmbit personal

Comprendrà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactes de café i succedanis i totes les seues persones treballadores.

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

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2022, i entrarà en vigor el dia de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* , no obstant això els efectes econòmics seran els establits específicament.

La denúncia del present conveni haurà de fer-se amb 30 dies d'antelació a la data del seu venciment. No obstant l'anterior, en cas de

Grupo Profesional 1
Artículo 10. Movilidad funcional
Artículo 11. Condiciones más beneficiosas
Artículo 12. Igualdad
Artículo 13. Derechos sindicales
Artículo 14. Incremento y actualización salarial
Primero. Incrementos
Segundo. Actualización
Artículo 15. Jornada laboral
Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias
Paga extra de verano
Paga extra de Navidad
Artículo 17. Paga extra de marzo
Artículo 18. Vacaciones
Artículo 19. Enfermedad y accidentes
Artículo 20. Indemnización por cese
Artículo 21. Prendas de trabajo
Artículo 22. Organización del trabajo
Artículo 23. Dietas
Dietas
Gastos de locomoción
Artículo 24. Licencias
Artículo 25. Cuota sindical
Artículo 26. Póliza de seguro
Artículo 27. Calendario laboral
Artículo 28. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 29. Régimen disciplinario. Principios de ordenación
Artículo 30. Graduación de las faltas
Artículo 31. Sanciones
Artículo 32. Contratación
Artículo 33. Lactancia
Artículo 34. Violencia de género
Artículo 35. Excedencias
Artículo 36. Acoso laboral, moral o sexual
Artículo 37. Asambleas en el centro de trabajo
Artículo 38. Estabilidad en el empleo
Artículo 39. Jubilación Forzosa
Disposición adicional
Disposición Transitoria sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

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 las personas trabajadoras afectadas por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

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 industrias de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos y a todas sus personas trabajadoras.

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

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos serán los establecidos específicamente.

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 efectuar-se la denúncia, s'entendrà prorrogat el conveni de manera automàtica.

Article 4. Legislació supletòria

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

Article 5. Seguretat i higiene

Referent a això caldrà ajustar-se puntualment al que s'estableix en la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les empreses es comprometen a realitzar revisions mèdiques una vegada a l'any als treballadors i cada vegada que siga necessari d'acord amb la planificació de prevenció de riscos laborals aplicable en l'empresa.

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

Article 6. Comissió paritària

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

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

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

La comissió estarà composta per quatre representants de les centrals sindicals signants, i quatre representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenats per les parts d'entre els pertanyents a la comissió negociadora del conveni, podent assistir assessors amb veu però sense vot, en el número que les parts consideren necessari, 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 siguen presents almenys el 75% dels seus 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 de la referida comissió, aquests seran sentits pels altres components, però no seran presents en les deliberacions corresponents.

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

Quantia salari base i complements salarials variables i fixos

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

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

Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional

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

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

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

Per a l'inici de les negociacions totes dues parts (empresa i representació dels treballadors) hauran d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació. L'obertura de negociacions no suposa la pèrdua de vigència del conveni col·lectiu sectorial, ja que aquest fet sol es produirà una vegada que s'haja aconseguit acord per a la signatura del conveni en l'empresa.

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

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 resto de legislación general aplicable.

Artículo 5. Seguridad e higiene

A este respecto se estará puntualmente a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas una vez al año a los trabajadores y cada vez que sea necesario de acuerdo con la planificación de prevención de riesgos laborales de aplicación en la Empresa.

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

Artículo 6. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.*e* del 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 cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes, y cuatro 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 la partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel La Catòlica, 6-5é-9a, seu de FEDACOVA, i en el correu electrònic laboral@fedacova.org

Article 7. Sistema de classificació professional

1. Els treballadors que presten els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni Col·lectiu seran classificats en atenció a les seues aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i s'establiran dues divisions funcionals:

El personal tècnic, d'administració i vendes (PTAV).

El personal d'operacions i producció (POP).

2. La classificació es realitza en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors.

3. La mobilitat funcional es produirà dins del grup, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment de les tasques que s'encomanen al treballador en cada lloc de treball, amb la realització prèvia, si això fora necessari, de processos simples de formació i adaptació.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seua pertinença a un dels grups professionals descrits en aquest Conveni.

5. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant més temps.

Article 8. Factors d'enquadrament

1. L'enquadrament dels treballadors/treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni Col·lectiu dins de l'estructura professional pactada i, per consegüent, l'assignació a cadascun d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, i complexitat.

2. En la valoració dels factors anteriorment esmentats es tindrà en compte:

Coneixements i experiència: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiència.

Iniciativa: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

Autonomia: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.

Responsabilitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

Comandament: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Els grups professionals tenen un caràcter merament enunciatiu, sense que les empreses estiguen obligades a contemplar en la seua estructura organitzativa tots i cadascun d'aquests, sinó que podran, si escau, establir-se les corresponents assimilacions.

4. En la disposició transitòria del present Conveni Col·lectiu s'estableix l'enquadrament de les figures professionals previstes en la normativa convencional vigent fins a 31 de desembre de 2018.

Article 9. Grups professionals

Grup professional 5

1. Criteris generals: Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint instruccions concretes, clarament establides o un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

La comisión paritaria fija su domicilio en València, en su calle de Isabel La Católica, 6-5º-9ª, sede de FEDACOVA, y en el correo electrónico laboral@fedacova.org

Artículo 7. Sistema de clasificación profesional

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, estableciéndose dos divisiones funcionales:

El personal técnico, de administración y ventas (PTAV).

El personal de operaciones y producción (POP).

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

3. La movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este convenio.

5. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 8. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores/trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

4. En la disposición transitoria del presente Convenio Colectivo se establece el encuadramiento de las figuras profesionales previstas en la normativa convencional vigente hasta 31 de diciembre de 2018.

Artículo 9. Grupos Profesionales

Grupo profesional 5

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas o un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Graduat Escolar, Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de Grau Mitjà.

Grup professional 4

1. Criteris generals: Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requerisquen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a Educació General Bàsica o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 3

1. Criteris generals: Treballs d'execució autònoma d'operacions que exigisquen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/es que els exerceixen, que comporten, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors/es.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalent a Formació Professional de Grau Superior o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 2

1. Criteris generals: Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, podent implicar responsabilitat de comandament, tenen contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals de complexitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis de Batxillerat o Formació Professional de Grau Superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Grup professional 1

1. Criteris generals: Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la mateixa direcció, a qui han de donar compte de la seua gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

2. Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seua professió equivalents a estudis universitaris, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Article 10. Mobilitat funcional

La realització de funcions de superior o inferior grup, es farà conforme al que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 11. Condicions més beneficioses

Es mantindran les condicions més beneficioses establides amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, sense perjudici que puguen ser absorbides i compensades quan els salaris que vingueren percebent els treballadors, en el seu conjunt i en còmput anual, foren superiors als que es fixen en el present Conveni. No obstant això:

Es reconeix amb caràcter general els drets consolidats derivats de la supressió del complement personal d'antiguitat en l'àmbit funcional del present Conveni Col·lectiu, en els termes establits en l'article 12 del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional 4

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/trabajadoras.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar responsabilidad de mando, tienen contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional 1

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a quien deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Artículo 10. Movilidad funcional

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas con anterioridad a la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que puedan ser absorbidas y compensadas cuando los salarios que vinieran percibiendo los trabajadores, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a los que se fijan en el presente convenio. No obstante:

Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, en los términos previstos en el artículo 12 del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración

de café i succedanis de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV número 8235, de 15/02/2018.

Aquelles persones treballadores que a 31/12/2018 perceberen una retribució derivada del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactes de café i succedanis de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV número 8235, de 15/02/2018, superior a l'establida per al grup professional en el qual queden enquadrats, se'ls mantindrà la diferència com a complement «Ad personam», denominat complemente «ex categoria o nivell professional».

Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i es revaloritzarà anualment en el mateix increment que el Conveni. Aquest complement, atés que suposa una garantia salarial per a aquelles persones treballadores els salaris la categoria de les quals eren superiors a les de grup, no serà abonable a aquelles persones treballadores de nou ingrés. Així mateix aquest complement es considerarà Salari Base amb caràcter general i s'inclourà per al càlcul de les pagues extraordinàries.

Article 12. Igualtat

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 forma que es determina en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i conformement amb el que es determina en la disposició transitòria desena segona de la mencionada norma.

Article 13. Drets sindicals

En relació amb els drets sindicals, caldrà ajustar-se al que es disposa en la legislació vigent, i en particular al que s'estableix en la Llei orgànica de llibertat sindical.

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

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

Article 14. Increment i actualització salarial

Primer. Increments

1. Per a l'any 2019 les taules salarials seran les corresponents a l'any 2018.

2. Les taules salarials corresponents a l'any 2020 es corresponen amb un increment del 2% sobre els valors de l'any anterior i són les següents:

Any 2020		*Retribució anual (€)*	*Retribució mensual (€)*
Divisió Funcional	*Grup*	*15 pagues*	
PTAV	G1	18.528,76	1.235,25
PTAV	G2	17.206,69	1.147,11
PTAV	G3	16.079,38	1.071,96
PTAV	G4	15.440,45	1.029,36
PTAV	G5	14.046,01	936,40
Divisió Funcional	*Grup*		
POP	G3	15.064,69	1.004,31
POP	G4	14.665,56	977,70
POP	G5	14.605,23	973,68

3. Les taules salarials corresponents a l'any 2021 es corresponen amb un increment del 1,5% sobre els valors de l'any anterior i són les següents:

Any 2021		*Retribució anual (€)*	*Retribució mensual (€)*
Divisió Funcional	*Grup*	*15 pagues*	
PTAV	G1	18.806,69	1.253,78

de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV número 8235, de 15.02.2018.

Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2018 percibiesen una retribución derivada del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV número 8235, de 15.02.2018, superior a la establecida para el grupo profesional en el que queden encuadrados, se les mantendrá la diferencia como complemento «Ad personam», denominado complemento «ex categoría o nivel profesional».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los de Grupo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará Salario Base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 12. Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en los artículos 45 y 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con arreglo a lo previsto en la Disposición transitoria décima segunda de la citada norma.

Artículo 13. 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 14. Incremento y actualización salarial

Primero. Incrementos

1. Para el año 2019 las tablas salariales serán las correspondientes al año 2018.

2. Las tablas salariales correspondientes al año 2020 se corresponden con un incremento del 2 % sobre los valores del año anterior y son las siguientes:

Año 2020		*Retribución anual (€)*	*Retribución mensual (€)*
División Funcional	*Grupo*	*15 pagas*	
PTAV	G1	18.528,76	1.235,25
PTAV	G2	17.206,69	1.147,11
PTAV	G3	16.079,38	1.071,96
PTAV	G4	15.440,45	1.029,36
PTAV	G5	14.046,01	936,40
División Funcional	*Grupo*		
POP	G3	15.064,69	1.004,31
POP	G4	14.665,56	977,70
POP	G5	14.605,23	973,68

3. Las tablas salariales correspondientes al año 2021 se corresponden con un incremento del 1,5 % sobre los valores del año anterior y son las siguientes:

Año 2021		*Retribución anual (€)*	*Retribución mensual (€)*
División Funcional	*Grupo*	*15 pagas*	
PTAV	G1	18.806,69	1.253,78

PTAV	G2	17.464,79	1.164,32
PTAV	G3	16.320,57	1.088,04
PTAV	G4	15.672,06	1.044,80
PTAV	G5	14.256,70	950,45
Divisió Funcional	*Grup*		
POP	G3	15.290,66	1.019,38
POP	G4	14.885,54	992,37
POP	G5	14.824,31	988,29

4. Les taules salarials corresponents a l'any 2022 es corresponen amb un increment de l'1,5% sobre els valors de l'any anterior i són les següents:

Any 2022		*Retribució anual (€)*	*Retribució mensual (€)*
Divisió Funcional	*Grup*	*15 pagues*	
PTAV	G1	19.088,79	1.272,59
PTAV	G2	17.726,76	1.181,78
PTAV	G3	16.565,38	1.104,36
PTAV	G4	15.907,14	1.060,48
PTAV	G5	14.470,55	964,70
Divisió Funcional	*Grup*		
POP	G3	15.520,02	1.034,67
POP	G4	15.108,82	1.007,25
POP	G5	15.046,67	1.003,11

5. Els endarreriments derivats dels increments establits en el present article s'abonaran en un sol pagament, dins del mes següent al de la seua publicació en el Butlletí Oficial.

Segon. Actualització

1. En el cas que la suma de l'IPC estatal corresponent als anys 2021 i 2022 resulte una xifra diferent al 3%, es procedirà a efectuar una actualització de les taules abonades en 2022 per la indicada diferència amb el límit de l'1% i sense efectes retroactius, que servirà com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2023.

2. A l'efecte de complir el que s'estableix en aquest apartat, les parts es reuniran en els quinze dies següents a la publicació de l'IPC de l'any 2022.

Article 15. Jornada laboral

1. La jornada laboral del present conveni en còmput anual queda establida en 1.784 hores.

2. La duració de la jornada setmanal serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

3. 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 així estiga establit o s'establisca.

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

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

La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22.00 hores i conclourà a les 06.00 hores. No obstant això, l'inici avançat o prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepà, distribució irregular de jornada, o adequació del lloc de treball no s'entendrà com a jornada nocturna, sinó que s'aplicarà en tot cas el límit establit en l'article 36 de l'Estatut dels Treballadors, pel qual la jornada de treball dels treballadors nocturns no podrà excedir huit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies.

PTAV	G2	17.464,79	1.164,32
PTAV	G3	16.320,57	1.088,04
PTAV	G4	15.672,06	1.044,80
PTAV	G5	14.256,70	950,45
División Funcional	*Grupo*		
POP	G3	15.290,66	1.019,38
POP	G4	14.885,54	992,37
POP	G5	14.824,31	988,29

4. Las tablas salariales correspondientes al año 2022 se corresponden con un incremento del 1,5 % sobre los valores del año anterior y son las siguientes:

Año 2022		*Retribución anual (€)*	*Retribución mensual (€)*
División Funcional	*Grupo*	*15 pagas*	
PTAV	G1	19.088,79	1.272,59
PTAV	G2	17.726,76	1.181,78
PTAV	G3	16.565,38	1.104,36
PTAV	G4	15.907,14	1.060,48
PTAV	G5	14.470,55	964,70
División Funcional	*Grupo*		
POP	G3	15.520,02	1.034,67
POP	G4	15.108,82	1.007,25
POP	G5	15.046,67	1.003,11

5. Los atrasos derivados de los incrementos establecidos en el presente artículo se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Segundo. Actualización

1. En el supuesto de que la suma del IPC estatal correspondiente a los años 2021 y 2022 resulte una cifra distinta al 3 %, se procederá a efectuar una actualización de las tablas abonadas en 2022 por la indicada diferencia con el límite del 1 % y sin efectos retroactivos, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2023.

2. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este apartado, las partes reunirán en los quince días siguientes a la publicación del IPC del año 2022.

Artículo 15. Jornada laboral

1. La jornada laboral del presente convenio en cómputo anual queda establecida en 1.784 horas.

2. La duración de la jornada semanal será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. 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.

4. 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, siendo en todo caso de aplicación el límite previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, por el que la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

5. La retribució de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb les taules d'aquest conveni o a raó d'1 hores i 20 minuts de descans per cada hora treballada.

L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà a la persona treballadora en els termes regulats en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Si l'opció és per compensació per descansos, la data del seu gaudi serà acordada entre la direcció de l'empresa i les persones treballadores afectades en un termini de 15 dies des de la seua realització.

Article 16. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu

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

Paga extra de Nadal

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

Article 17. Paga extra de març

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

Article 18. Vacances

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

S'abonaran d'acord amb la normativa d'aplicació. El personal de nou ingresse que no haja prestat un any de servei en l'empresa, gaudirà la part proporcional de vacances que li corresponga.

Amb la finalitat que el personal de les empreses puga gaudir de les seues vacances d'estiu, la direcció i el comité o delegats de personal establiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors de major antiguitat, per a triar els torns corresponents, de tal forma que aquests torns siguen de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de gaudir les seues vacances en el període que trien. La persona treballadora coneixerà les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

El personal acollit al present conveni, en cas d'incapacitat temporal o accident de treball que derive en incapacitat temporal, després del període de vacances assignat a aquest o coincidint amb aquest, tindran dret a gaudir, fins i tot fora de l'any natural, dels dies que per causa d'aquesta situació d'incapacitat temporal, hagen deixat de gaudir.

Article 19. Malaltia i accidents

El treballador que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada d'accident de treball o malaltia professional, tindrà dret al fet que l'empresa li complete des del primer dia de la seua 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 l'anterior, en el moment de la percepció de

5. La retribución de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con las tablas de este convenio o a razón de 1 horas y 20 minutos de descanso por cada hora trabajada.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá a la persona trabajadora en los términos regulados en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Si la opción es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será acordada entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras afectadas en un plazo de 15 días desde su realización.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano

Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, 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 17. Paga extra de marzo

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, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la segunda quincena de marzo.

Artículo 18. 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 la normativa de aplicación. 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. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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

Artículo 19. 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

la gratificació extraordinària corresponent es deduiran les quantitats ja percebudes per aquest concepte.

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

L'abonament del complement establit en el present article cessarà quan es verifique que la persona en situació d'Incapacitat Temporal incompleix les pautes de tractament establides per l'Entitat Gestora de la prestació o no comparega als controls que aquesta determine.

Article 20. Indemnització per cessament

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

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 la corresponent antelació al seu cessament, i haurà de comunicar el treballador fefaentment a l'empresa la seua decisió.

Article 21. Roba de treballar

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

Aquests equips seran els que l'empresa i el comité o delegats de personal consideren més idonis en relació amb el treball que s'efectue, En cas de no subministrar-se aquests equips, els treballadors podran exigir a les empreses la quantitat de 113,08 euros per aquest concepte.

Article 22. Organització del treball

1. L'organització i direcció tècnica, pràctica de l'activitat laboral, és facultat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a les disposicions legals aplicables.

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

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

Article 23. Dietes

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

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

Dietes

1. Si per necessitat del servei algun treballador haguera de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment tinga el seu destí, l'empresa abonarà una dieta de 25,60 €, amb justificació de la despesa, inclosos les despeses de representació, si el treballador realitza menjar i sopar fora del seu domicili, i en el cas que només es realitze fora del domicili el menjar, s'abonarà una mitja dieta de 15,36 €, que no serà necessari justificar.

de la percepción de la gratificación extraordinaria correspondiente se deducirá las cantidades las cantidades ya percibidas por este concepto.

Asimismo, el empleado que se encuentre de baja por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho a que la empresa le complete a partir del octavo día el 100 % del salario convenio y la antigüedad consolidada que proceda, sobre la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, hasta un total de doce mensualidades.

El abono del complemento establecido en el presente artículo cesará cuando se verifique que la persona en situación de Incapacidad Temporal incumple las pautas de tratamiento establecidas por la Entidad Gestora de la prestación o no comparezca a los controles que esta determine.

Artículo 20. 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 21. 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 vera– no 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 22. Organización del trabajo

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

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

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

Artículo 23. 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. Quan algun treballador efectue el seu desplaçament per ordre de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumarà la totalitat de les hores invertides exclusivament en l'anada i tornada del seu viatge, amb les efectivament treballades, i totes les que sobrepassen de la jornada normal de treball seran computades conformement al règim de registre de jornada establit en l'empresa en compliment del que es disposa en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Quan per la distància o circumstància de desplaçament no és possible el retorn del treballador a pernoctar en el seu domicili, caldrà ajustar-se al convingut entre l'empresa i el treballador pel que fa a les hores de viatge.

Despeses de locomoció

En les quals hi ha les següents situacions:

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

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

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

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

Article 24. Llicències

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

Quinze dies en cas de matrimoni.

Tres dies en cas de defunció de cònjuge, fill i cinc dies quan, per tal motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres punts de tornada a aquest efecte.

Tres dies en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals quan, per tal motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres punts de tornada a aquest efecte.

Tres dies en cas de malaltia greu o defunció del pare, mare, de l'un o l'altre cònjuge, que s'ampliaran a cinc dies quan, per tal motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres punts de tornada a aquest efecte.

Dos dies en cas de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars fins al segon grau. El permís serà de quatre dies quan, per tal motiu, el treballador necessite fer un desplaçament superior a 150 km de distància d'anada i altres punts de tornada a aquest efecte.

Excepcionalment serà procedent l'ampliació del permís previst per al desplaçament en les lletres b), c), d) i e) del present article, encara que no se supere els 150 km indicats en els citats apartats, quan per la distància a recórrer o els mitjans de transport existents al temps del fet causant, s'empre en cada trajecte més de tres hores.

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

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 corresponga.

Dos dies per trasllat de domicili habitual.

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 prèviament convocats amb l'oportuna citació.

S'estableix una bossa de 12 hores anuals per treballador a fi que puga acompanyar els fills menors, a les consultes mèdiques necessàries, o a les persones majors d'edat amb dependència acreditada, de fins a 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 bossa d'hores, en

2. Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, siempre que regrese a dormir al domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje, con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen de la jornada normal de trabajo serán computadas con arreglo al régimen de registro de jornada establecido en la empresa en cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

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 las siguientes 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 24. Licencias

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

Quince días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.

Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.

Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado. El permiso será de cuatro días cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto.

Excepcionalmente procederá la ampliación del permiso previsto para el desplazamiento en las letras b), c), d) y e) del presente artículo, aunque no se supere los 150 km indicados en los citados apartados, cuando por la distancia a recorrer o los medios de transporte existentes al tiempo del hecho causante, se emplee en cada trayecto más de tres horas.

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.

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.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

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.

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

cap cas serà acumulable, d'un any a un altre, i caldrà consumir-se dins de l'any natural si és necessari.

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

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

El personal que acredite estar inscrits en els registres legalment establits a aquest efecte, com a parelles de fet, tindran dret als permisos descrits en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, i els establits en el mateix conveni, si bé, 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 25. Quota sindical

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

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

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

Article 26. Pòlissa d'assegurança

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

Les empreses que incompliren les garanties establides en aquest article es responsabilitzaran individualment del seu compliment.

Article 27. Calendari laboral

Anualment s'elaborarà per les empreses, el primer mes de l'any, el calendari laboral, amb l'acord amb els representants dels treballadors, als quals s'entregarà una còpia una vegada visat per l'autoritat laboral, i s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball un exemplar d'aquest.

Article 28. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

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

En la proposta d'inaplicació hauran de figurar clarament les noves condicions de treball i la seua duració, que seran revisables anualment, excepte pacte en contra, i tindran com a màxim la duració del present conveni col·lectiu.

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors i treballadores afectades, tenint sempre com a motivació última el manteniment dels llocs de treball. S'haurà de documentar la causa mitjançant memòria explicativa d'aquesta i relacionant les

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 25. Cuota sindical

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

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

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

Artículo 26. 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.

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

Artículo 27. 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.

Artículo 28. 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 rela-

mesures de caràcter general que s'haja previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

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

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

L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA organització empresarial signant del present 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 dins dels set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball a aplicar en l'empresa.

5. Si no existeix acord, després de la realització 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, a comptar des del dia del requeriment. Si existeix acord de la comissió paritària totes les parts negociadores estaran sotmeses a aquest.

En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre-la a l'arbitratge o mecanismes recollits en el VI Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV de 09.11.2017) o posteriors. En cas de no arribar 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 reserva més gran la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés a conseqüència del que s'estableix en els paràgrafs anteriors, i caldrà observar per consegüent respecte de tot això sigil professional.

Article 29. Règim disciplinari. Principis d'ordenació

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

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

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

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

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

Article 30. Graduació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus:

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

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

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

L'abandó del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no haguera causat risc a la integritat de

cionando 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 VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09.11.2017) 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 29. Régimen disciplinario. Principios de ordenación

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

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

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

4. La falta, 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 30. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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.

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

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

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la

les persones o de les coses, i en aquest cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, de falta greu o molt greu.

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

Els descuits en la conservació del material que es tinguera a càrrec o en fóra responsable i que produïsquen deterioracions lleus d'aquest.

2. Es consideraran com 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'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tingueren incidència en la Seguretat Social.

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

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

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

g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anormalitats observats en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això s'haguera derivat un perjudici greu a l'empresa.

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

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

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

k) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es derivara perjudici greu per a les persones o les coses.

l) 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 revisten acusada gravetat.

n) Les derivades del que s'estableix en els apartats 1.d) i e) del present article.

o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguen de diferent naturalesa i sempre que hi haguera hagut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran 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 durant un any.

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

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o 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 d'altri.

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

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

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

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

integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La 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.

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

l) 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.

o) 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 si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

i) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.

j) L'assetjament sexual.

k) La no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene quan d'això es derive un risc greu per a les persones.

l) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador haguera sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, fins i tot de diferent naturalesa, durant el període d'un any.

Article 31. Sancions

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

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

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

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

Article 32. Contractació

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

A la finalització d'aquests contractes, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització de 12 dies de salari per any de servei, i es prorratejaran proporcionalment els períodes inferiors.

Article 33. Lactància

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en quinze dies laborables, sempre que així ho acorde amb l'empresa.

Article 34. Violència de gènere

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

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

En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar les vacants existents.

Article 35. Excedències

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

b) El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc

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

j) El acoso sexual.

k) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene cuando de ello se derive un riesgo grave para las personas.

l) 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 31. 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.

Artículo 32. 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 33. Lactancia

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince días laborables, siempre que así lo acuerde con la empresa.

Artículo 34. 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 las vacantes existentes.

Artículo 35. 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

anys. Aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

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

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

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

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

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conformement amb el que s'estableix en aquest apartat serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

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

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

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haguera o es produïren en l'empresa.

No obstant això, les excedències esmentades en els apartats a) i c) del present article, tindran dret a la reincorporació al seu lloc de treball o un de similar grup en el termini de dos mesos des de la sol·licitud des de la finalització de l'excedència.

Article 36. Assetjament laboral, moral o sexual

1. S'entén per assetjament moral, tota conducta, pràctica o comportament realitzada 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, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat promocional, professional o la seua permanència en el lloc, que afecte negativament l'entorn laboral.

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

2. L'empresa vetlarà per 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 tinga coneixement d'aquestes, incloses aquelles de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa, establir les següents normes de comportament per a previndre situacions que afavorisquen l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

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

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

– No es manipularà de manera individual ni col·lectiva, la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol empleat/ada per a la realització del seu treball; no mantenint-li en situació d'ambigüitat de rol,

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 pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) 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 apartado 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 pues–to de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 36. 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

no informant-lo sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

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

– Qualsevol de les conductes descrites anteriorment seran perseguides i sancionades en funció de la seua gravetat.

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se sobre aquest tema davant qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part del que s'entenga afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors/es, davant un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, de confirmar-se aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes a aquest efecte. Qualsevol denúncia d'aquest caire s'haurà de posar en coneixement immediat del comité de seguretat i salut o delegats de prevenció, sempre que així ho sol·licite la persona afectada o els representants legals dels treballadors/es. En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

4. Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i 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/es de manera paritària, i es determinarà en el si del centre de treball el nombre de la comissió. A questa se sumarà la persona que l'afectada haja triat per a representar-la, que actuarà com a mer representant sense veu ni vot.

7. La direcció de l'empresa, si existeixen indicis racionals certs, de manera cautelar aïllarà i protegirà la persona denunciant de la persona o persones denunciades.

8. En cas de no existir representació legal dels treballadors/es, la persona denunciant podrà posar en coneixement de la Comissió Paritària del conveni els fets. La Comissió Paritària tindrà l'obligació de crear una comissió d'investigació que pose en marxa el protocol d'actuació.

9. Finalitzada la investigació, la comissió en cadascun dels casos emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciant i a la denunciada, perquè, si així ho creuen convenient, puguen seguir els canals legals que els atorga la Llei.

No obstant l'anterior, en aquelles empreses que existisca un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, s'estarà en primer lloc al que es disposa en aquest protocol, si es va acordar amb la representació social dels treballadors/es, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que s'ha establit ací.

Article 37. Assemblees en el centre de treball

Les persones treballadores d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea conformement amb les normes de l'Estatut dels Treballadors.

Article 38. Estabilitat en l'ocupació

Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en l'ocupació i la de les plantilles de les empreses en aquells llocs de treball i seccions o activitat que resulten essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de la seua activitat principal, es podrà crear en les empreses una Comissió Mixta formada per un membre per cada part, empresa i Comité 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, a l'efecte de debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguen produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no

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 articularan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores/as. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37. Asambleas en el centro de trabajo

Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea con arreglo a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. 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

formen part de la seua activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord de totes dues parts.

L'empresa per a preservar l'estabilitat en l'ocupació i la plantilla de treballadors, procurarà no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes, i en tot cas, si l'externalització afectara treballadors de la plantilla de l'empresa, oferirà a aquests la possibilitat de la seua recol·locació o reubicació en altres llocs de treball dins d'aquesta i informarà a la Comissió Mixta.

Article 39. Jubilació forçosa

Quan els treballadors o treballadores complisquen l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa vigent de la Seguretat Social i complisquen tots els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tindre dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seua modalitat contributiva, l'empresari podrà extingir el contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que aquesta mesura es vincule a una nova contractació de caràcter indefinit o a una transformació d'un contracte temporal en un de caràcter indefinit.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Les parts signants, d'acord amb el que es disposa en 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 puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establides en el conveni col·lectiu, la mediació del Tribunal Arbitral Laboral, i en cas que no s'aconseguisca acord en aquesta, es procedirà a sotmetre la qüestió a un arbitratge de dret.

Disposició transitòria sobre enquadrament de les figures professionals en els grups professionals

1. Amb caràcter general, l'enquadrament del personal que amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu tenia reconeguda alguna de les figures professionals existents en el sector serà el corresponent a la següent taula:

	Figura Professional		*Divisió funcional*	*Grup*
Personal tècnic	Personal titulat	De grau superior	PTAV	G1
		De grau mitjà	PTAV	G1
		Ajudant tècnic/a	PTAV	G3
	Personal no titulat	Encarregat/ada general	PTAV	G2
		Mestre/a o cap de fabricació	PTAV	G3
		Encarregat/ada de secció	PTAV	G3
		Auxiliar de laboratori	PTAV	G5
	Oficina tècnica i organització	Cap de 1a i 2a	PTAV	G2
		Tècnic/a d'organització 1a i 2a	PTAV	G2
		Auxiliars organització	PTAV	G5
	Processament de dades	Cap de processament de dades	PTAV	G1
		Analista	PTAV	G2
		Cap d'explotació i prog. ord.	PTAV	G2
		Programador/a de màquines	PTAV	G2
		Auxiliars	PTAV	G2
		Operador/a d'ordinador	PTAV	G2

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.

Artículo 39. Jubilación Forzosa

Cuando los trabajadores o trabajadoras cumplan la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa vigente de la Seguridad Social y reúnan todos los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, el empresario podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando dicha medida se vincule a una nueva contratación de carácter indefinido o a una transformación de un contrato temporal en uno de carácter indefinido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

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.

Disposición Transitoria sobre encuadramiento de las figuras profesionales en los Grupos Profesionales

1. Con carácter general, el encuadramiento del personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tenía reconocida alguna de las figuras profesionales existentes en el sector será el correspondiente a la siguiente tabla:

	Figura Profesional		*División funcional*	*Grupo*
Personal técnico	Personal titulado	De grado superior	PTAV	G1
		De grado medio	PTAV	G1
		Ayudante técnico/a	PTAV	G3
	Personal no titulado	Encargado/a general	PTAV	G2
		Maestro/a o jefe/a de fabricación	PTAV	G3
		Encargado/a de sección	PTAV	G3
		Auxiliar de laboratorio	PTAV	G5
	Oficina técnica y organización	Jefe/a de 1ª y 2ª	PTAV	G2
		Técnico/a de organización 1ª y 2ª	PTAV	G2
		Auxiliares organización	PTAV	G5
	Proceso de datos	Jefe/a de proceso de datos	PTAV	G1
		Analista	PTAV	G2
		Jefe/a de explotación y prog. ord.	PTAV	G2
		Programador/a de máquinas	PTAV	G2
		Auxiliares	PTAV	G2
		Operador/a de ordenador	PTAV	G2

	Figura Professional	*Divisió funcional*	*Grup*
Personal administratiu	Cap administració 1a	PTAV	G1
	Cap administració 2a	PTAV	G1
	Oficial 1a	PTAV	G3
	Oficial 2a	PTAV	G4
	Auxiliar	PTAV	G5
	Telefonista	PTAV	G5
	Cap de vendes	PTAV	G1
	Inspector/a de vendes	PTAV	G2
	Promotor/a i/o pro. publicitat	PTAV	G3
	Venedor/a amb acte-venda	PTAV	G4
	Viatjant	PTAV	G4
	Corredor/a de plaça	PTAV	G4

	Figura professional	*Divisió funcional*	*Grup*
Personal de producció i acabat	Oficial 1a	POP	G3
	Oficial 2a	POP	G3
	Ajudant	POP	G5
Personal d'oficis auxiliars	Oficial 1a	POP	G3
	Oficial 2a	POP	G3
Peonatge	Emmagatzemador/a	POP	G4
	Conserge	POP	G4
	Cobrador/a	POP	G4
	Pesador/a de bàscula	POP	G4
	Guarda jurat	POP	G4
	Guarda vigilant	POP	G4
	Ordenança	POP	G4
	Porter/a	POP	G4

2. Les empreses disposaran d'un termini de tres mesos des de la data de publicació del present Conveni Col·lectiu per a fer l'adaptació tècnica del nou sistema de classificació professional en els seus programes de nòmines.

	Figura Profesional	*División Funcional*	*Grupo*
Personal administrativo	Jefe/a administración 1ª	PTAV	G1
	Jefe/a administración 2ª	PTAV	G1
	Oficial/a 1ª	PTAV	G3
	Oficial/a 2ª	PTAV	G4
	Auxiliar	PTAV	G5
	Telefonista	PTAV	G5
	Jefe/a de ventas	PTAV	G1
	Inspector/a de ventas	PTAV	G2
	Promotor/a y/o pro. publicidad	PTAV	G3
	Vendedor/a con auto-venta	PTAV	G4
	Viajante/a	PTAV	G4
	Corredor/a de plaza	PTAV	G4

	Figura Profesional	*División Funcional*	*Grupo*
Personal de producción y acabado	Oficial/a 1ª	POP	G3
	Oficial/a 2ª	POP	G3
	Ayudante/a	POP	G5
Personal de oficios auxiliares	Oficial/a 1ª	POP	G3
	Oficial/a 2ª	POP	G3
Peonaje	Almacenero/a	POP	G4
	Conserje/a	POP	G4
	Cobrador/a	POP	G4
	Basculero/a pesador/a	POP	G4
	Guarda jurado/a	POP	G4
	Guarda vigilante/a	POP	G4
	Ordenanza	POP	G4
	Portero/a	POP	G4

2. Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo para hacer la adaptación técnica del nuevo sistema de clasificación profesional en sus programas de nóminas.