

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 4 de novembre de 2011, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana (codi: 80000725012008). [2011/11983]

Vist el text del Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, integrada, d'una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i, d'una altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Àrea de Relacions Laborals i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 4 de novembre de 2011.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni Col·lectiu del Sector d'Elaboració de Xocolates i Torrefactors de Cafè i Succedanis de la Comunitat Valenciana

Índex

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

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2011, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Cafè y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana (código: 80000725012008). [2011/11983]

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Cafè y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Área de Relaciones Laborales y Seguridad Laboral, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 4 de noviembre de 2011.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Cafè y Sucedáneos de la Comunidad Valenciana

Índice

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

Art. 26. Empreses en situació de pèrdues
Art. 27. Principi d'ordenació
Art. 28. Graduació de les faltes
Art. 29. Sancions
Art. 30. Contractació
Art. 31. Lactància
Art. 32. Violència de gènere

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni col·lectiu afectarà les indústries d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i succeïnis ubicades a la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit personal

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

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

Article 3. Àmbit temporal

Este conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2011, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Butlletí Oficial de la Província*. No obstant això, els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2010.

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

Article 4. Legislació supletòria

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

Article 5. Seguretat i higiene

Respecte d'això s'ajustarà puntualment al que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

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

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

S'establirà per a la vigilància i compliment de les gestions que es deriven del present conveni una comissió paritària segons el que s'indica a continuació:

1. Estarà composta per quatre representants de les empreses afectades per este conveni, designades per la Federació Empresarial Agroalimentària de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i l'Associació Empresarial de Torrefactors de Cafè i Xocolates.

2. Quatre representants dels treballadors, designats entre els membres de la comissió negociadora per la part social, que firmen el present conveni.

3. Els assessors que lliurement designen les parts, els quals tindran veu però no vot.

4. El president i el secretari de la comissió paritària, seran triats pels membres de l'esmentada comissió en les ocasions que siga necessària la constitució d'esta. El president actuarà com a moderador, i el secretari serà l'encarregat d'alçar les corresponents actes. Si no són triats entre els membres de les representacions empresarials o socials, tindran veu però no vot.

5. Les decisions de la comissió paritària s'adoptaran per majoria simple d'ambdós representacions.

6. Ambdós representacions podran designar, si ho estimen pertinent els substituïts que estimen necessaris.

Art. 26. Empresas en situación de pérdidas
Art. 27. Principio de ordenación
Art. 28. Graduación de las faltas
Art. 29. Sanciones
Art. 30. Contratación
Art. 31. Lactancia
Art. 32. Violencia de género

Artículo 1. Ámbito territorial

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

Artículo 2. Ámbito personal

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

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

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

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

Artículo 4. Legislación supletoria

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

Artículo 5. Seguridad e higiene

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

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

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

Se establece para la vigilancia y cumplimiento de las gestiones que se deriven del presente convenio una comisión paritaria según lo que se indica a continuación:

1. Estará compuesta por cuatro representantes de las empresas afectadas por este convenio, designadas por la Federación Empresarial Agroalimentaria de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y la Asociación Empresariales de Torrefactores de Café y Chocolates.

2. Cuatro representantes de los trabajadores, designados entre los miembros de la comisión negociadora por la parte social firmantes del presente convenio.

3. Los asesores que libremente designen las partes los cuales tendrán voz pero no voto.

4. El presidente y el secretario de la comisión paritaria, serán elegidos por los miembros de la citada comisión en las ocasiones que fuera necesaria la constitución de la misma. El presidente actuará como moderador, y el secretario será el encargado de levantar las correspondientes actas, si no son elegidos de entre los miembros de las representaciones empresariales o sociales, tendrán voz pero no voto.

5. Las decisiones de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de ambas representaciones.

6. Ambas representaciones podrán designar, si lo estiman pertinente los sustitutos que estimen necesarios.

La comissió paritària tindrà les funcions següents:

1. Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguen sotmesos i no són de compliment obligatori si no hi ha acord entre les parts.

2. Les d'interpretació i aplicació del que pacta.

3. Les de seguiment del conjunt dels acords.

En els assumptes en què no s'arriba a cap acord, ambdós parts se sotmeten al que dicte la comissió extrajudicial de conflictes de mutu acord.

Article 7. Absorció i compensació

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

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

Tots els conceptes econòmics arrellegats en el present conveni patiran els increments econòmics que s'hi pacten.

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

Article 8. Igualtat

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

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

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

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

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

Article 9. Drets sindicals

Amb relació als drets sindicals, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent i, en particular, al que estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Els comitès d'empresa tenen el dret a disposar del crèdit de les hores mensuals retribuïdes, d'acord amb la legislació vigent. Les esmentades hores podran acumular-se de forma trimestral, o bé cedir-se a un altre delegat de la mateixa opció sindical.

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2010 són les que figuren en l'annex del present conveni.

Finalitzat l'any 2010, si l'IPC real constatat a final d'any és superior a l'1%, es revisaran les taules sobre l'IPC real constatat més el 0,30, amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2010.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran el primer de gener en 1,50%.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos, no siendo de obligado cumplimiento si no existe acuerdo entre las partes.

2. Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

3. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

En los asuntos en que no se llegue a acuerdo, ambas partes se someten a lo que dicte la comisión extrajudicial de conflictos de mutuo acuerdo.

Artículo 7. Absorción y compensación

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

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

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

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

Artículo 8. Igualdad

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

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

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

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

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

Artículo 9. Derechos sindicales

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

Los comités de empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente. Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Finalizado el año 2010, si el IPC real constatado a final de año fuese superior al 1%, se revisaran las tablas sobre el IPC real constatado más el 0,30, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2010.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,50%.

Finalitzat el segon any de vigència, si l'IPC real constatat a final d'any és superior a l'1,50%, les taules salarials vigents a trenta-u de desembre de l'any anterior es revisaran exactament en la diferència entre l'1,50% i l'IPC real constatat més el 0,50%.

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

Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que literalment diu: «2. La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu. S'entendrà per jornada partida aquella en què existisca un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim».

La jornada anual quedarà establida en 1.784 hores.

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

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

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

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

Hores extraordinàries: les hores extraordinàries tindran el principi de voluntarietat; tindran un valor del 75% més que l'hora ordinària, i s'aplicarà la fórmula (salari conveni anual x 75% / hores anuals). El dit valor s'aplicarà a aquelles empreses que tinguen un sistema de control d'accésos o un sistema de verificació d'estos, que seran facilitats per les empreses.

Article 12. Antiguitat consolidada

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

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

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

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu

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

Article 14. Participació en beneficis

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

Article 15. Vacacions

Tot el personal afectat per este conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es disfrutaran en els mesos de maig, juny,

Finalizado el segundo año de vigencia, si el IPC real constatado a final de año es superior al 1,50%, las tablas salariales vigentes a treinta y uno de diciembre del año anterior, se revisarán exactamente en la diferencia entre el 1,50% y el IPC. real constatado más el 0,50%.

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

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice: «2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo».

La jornada anual quedará establecida en 1.784 horas.

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

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

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

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

Horas extraordinarias: las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor del 75% más que la hora ordinaria, aplicándose la formula (salario convenio anual x 75% / horas anuales). Dicho valor se aplicará a aquellas empresas que tengan un sistema de control de accesos o un sistema de verificación de los mismos, que serán facilitados por las empresas.

Artículo 12. Antigüedad consolidada

Los trabajadores que perciban cantidades por el concepto de antigüedad consolidada, reflejada en la casilla del mismo nombre en la hoja de salarios, verán anualmente incrementada dicha cantidad en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio.

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

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

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano

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

Paga extra de Navidad

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

Artículo 14. Participación en beneficios

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

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses

juliol, agost i setembre, podran disfrutar-se en dos períodes. En cas de no poder-les disfrutar en els mesos indicats, tindran dret a un increment consistent en cinc dies més de vacances; no obstant això, si no es disfruten durant els mesos indicats per petició del treballador, no tindran dret al dit increment.

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

A fi que el personal de les empreses puga disfrutar de les seues vacances d'estiu, la direcció i el comitè o delegats de personal establiran els torns corresponents, els quals prendran com a criteri el que tindrà preferència en la primera ocasió, els treballadors de més antiguitat, per a triar els torns corresponents, de forma que estos torns siguen de caràcter rotatori perquè tots els operaris tinguen ocasió de disfrutar les vacances en el període que trien.

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

Article 16. 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 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 per este motiu de l'entitat gestora o mútua patronal de la Seguretat Social fins a un total de dotze mensualitats.

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

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

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

El personal malalt estarà obligat a comunicar-ho a l'empresa abans que transcórreguen quatre hores de la iniciació de la seua jornada, per a la qual no pogueren assistir, el motiu i les circumstàncies de la seua absència, o en cas contrari perdran el dret al complement indicat en este article.

Article 17. Indemnització per cessament

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

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

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

Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacances.

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

Article 18. Peces de treball

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

de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento.

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

Con el fin de que el personal de las empresas pueda disfrutar de sus vacaciones de verano, la dirección y el comité o delegados de personal establecerán los turnos correspondientes, los cuales tomarán como criterio el que tendrá preferencia en la primera ocasión, los trabajadores de mayor antigüedad, para elegir los turnos correspondientes, de tal forma que estos turnos sean de carácter rotatorio para que todos los operarios tengan ocasión de disfrutar sus vacaciones en el período que elijan.

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

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

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

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

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

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

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

Artículo 17. Indemnización por cese

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

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

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

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

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

Artículo 18. Prendas de trabajo

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

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

Article 19. Organització del treball

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

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

Article 20. Dietes

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

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

Dietes

1. Si per necessitat del servici algun treballador ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment tinga la seua destinació, l'empresa abonarà una dieta de 25 euros, amb justificació del gasto, inclosos els gastos de representació, si el treballador dina i sopa fora del seu domicili, i en cas que només es realitze fora del domicili el dinar, s'abonarà una mitja dieta de 15 euros, que no serà necessari justificar.

2. Quan algun treballador efectue el seu desplaçament per orde de l'empresa, sempre que torne a dormir al domicili, se li sumará 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 valorades com a hores extraordinàries, amb els recàrrecs legalment establits. Tot això amb independència del règim de compensació o dietes que puga correspondre-li reglamentàriament.

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

Gastos de locomoció

En estos són possibles tres situaciones:

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

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

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

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

Article 21. Llicències

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge, fill i cinc dies si es produïx fora de la província on treballa.
3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill i cinc dies naturals si es produïx fora de la província on es treballa.
4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o defunció del pare, mare, d'un o l'altre cònjuge, i s'ampliarà a cinc dies naturals si la circumstància es produïx fora de la província on es treballa.

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

Artículo 19. Organización del trabajo

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

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

Artículo 20. Dietas

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

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

Dietas

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

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

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

Gastos de locomoción

En los que caben tres situaciones:

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

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

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

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

Artículo 21. Licencias

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.
3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.
4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.

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

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

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

8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

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

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

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

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

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

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

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

Article 23. Quota sindical

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

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

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

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjudi de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen el present conveni, bé a través de FEDACOVA, o bé individualment, s'obliguen a formalitzar, en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'este conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en el supòsit de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivada d'accident laboral, i les quanties de la 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.

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

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

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

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

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

8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

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

Artículo 23. Cuota sindical

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

El trabajador interesado en la realización de tal operaci3n remitirá a la direcci3n 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 indicaci3n en contrario, durante periodos anuales.

La direcci3n de la empresa entregará copia de la transferencia a la representaci3n sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 24. Póliza de seguro

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, las empresas que apliquen el presente convenio, bien a través de FEDACOVA, o bien individualmente, se obligan a formalizar en el plazo máximo de seis meses, desde la publicaci3n de este convenio colectivo, una póliza de seguro individual de accidentes para la mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, derivada de accidente laboral y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos será de doce mil euros en caso de fallecimiento y de invalidez permanente total y absoluta.

Consecuentemente con lo estipulado en el párrafo anterior será obligatorio para todas las empresas que apliquen el presente convenio y contraten la póliza de forma individual, presentar una copia de la misma, en la sede de FEDACOVA, calle Isabel La Católica, 6-9, 46004 Valencia, teléfono 963 515 100, con traslado de dicha informaci3n, además a la comisi3n paritaria.

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

Article 25. Calendari laboral

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

En els centres en què no existisca representació sindical, el calendari es presentarà a la comissió paritària del conveni per al seu visat.

Article 26. Empreses en situació de pèrdues

Els percentatges d'increment salarial establits en este conveni no seran de necessària i obligada aplicació quan la situació i les perspectives econòmiques d'esta puguen veure's danyades com a conseqüència d'esta aplicació, la qual cosa afectarà les possibilitats de manteniment de l'ocupació en esta.

En estos casos, es traslladarà a les parts la fixació de l'augment de salari. Per a valorar esta situació, es tindran en compte circumstàncies, com ara, l'insuficient nivell de producció i vendes, i s'atendran les dades que resulten de la comptabilitat de les empreses, dels seus balanços i del seu compte de resultats.

En cas de discrepància sobre la valoració de les dites dades, podran utilitzar-se informes de censors de comptes o gabinets financers, atenent les circumstàncies i la dimensió de les empreses, i serà de compte i orde de l'empresa que pretenga despenjar-se.

En funció de la unitat de contractació en què es troben compreses les empreses que al·leguen les dites circumstàncies, hauran de presentar la documentació necessària que justifique un tractament salarial diferenciatiu.

Els representants legals dels treballadors i la comissió paritària estan obligats a tractar de mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observaran, per consegüent, respecte de tot això, sigil professional.

Article 27. 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'establix en el present capítol.

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

4. La falta, siga quina 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 ha.

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus:

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

b) La no-assistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

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

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

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

f) Els descuits en la conservació del material de què es tinga càrrec o se'n siga responsable i que en produïsquen danys lleus.

2. Es consideraran com a faltes greus:

Artículo 25. Calendario laboral

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

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

Artículo 26. Empresas en situación de pérdidas

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como, el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de censores de cuentas o gabinetes financieros, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas, siendo de cuenta y orden de la empresa que pretenda el descuelgue.

En función de la unidad de contratación, en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y la comisión paritaria, están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 27. Principios de ordenación

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

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

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

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

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

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La 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 no-assistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

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

d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudi d'allò que s'ha previngut 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'estes es deriven perjudis greus a l'empresa, es causen avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comporten risc d'accident per a les persones, i en este cas seran considerades com a faltes molt greus.

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

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

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

j) L'embriaguesa no habitual en el treball.

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

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

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

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

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

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

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

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

b) La no-assistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, 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 realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.

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

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

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

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

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

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

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 tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) L'assetjament sexual.

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

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

Article 29. Sancions

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

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

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

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

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

Article 30. Contractació

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

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

Article 31. Lactància

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

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

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

Article 32. Violència de gènere

El personal que justifique davant de l'empresa, per mitjà de l'existència d'una resolució judicial, ser víctima de violència de gènere, tindrà dret, a fi de fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb la 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 este motiu es veja obligat a abandonar el lloc de treball en la seua localitat on prestava els seus servicis 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 estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar al treballador les vacants existents.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Les parts firmants, segons el que disposa l'article 85.3.c) de l'Estatut dels Treballadors, segons redacció donada en l'article 6 de la Llei 35/2010, de 17 de juny, estableixen com a procediment per a resoldre les

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

l) El acoso sexual.

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

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

Artículo 29. Sanciones

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

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

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

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

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

Artículo 30. Contratación

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

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

Artículo 31. Lactancia

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

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

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

Artículo 32. Violencia de género

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

El personal víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo, en su localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada en el artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de junio establecen como procedimiento para

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

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.