

Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació

RESOLUCIÓ de 20 de març de 2012, 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 d'Importació, Exportació, Manipulat, Envasament, Torrefacció i Comerç a l'Engròs i al Detall de Fruites seques de les províncies de València i Castelló (codi80100045012012). [2012/3802]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Importació, Exportació, Manipulat, Envasament, Torrefacció i Comerç a l'Engròs i al Detall de Fruites seques de la províncies de València i Castelló, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, per part empresarial, per representants de FEDACOVA, i, per part dels treballadors, per representants dels sindicats FITAG-UGT i de la Federació Agroalimentària de CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 20 de març de 2012.– El subdirector general de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Conveni col·lectiu d'Importació, Exportació, Manipulació, Envasament, Torrefacció i Comerç a l'Engròs i Detall de Fruits Secs de la Província de València i Castelló

Article 1. Àmbit territorial i funcional

El present conveni serà obligatori per a totes les empreses dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruits secs i tramussos, així com qualsevol altre producte assimilable a estos de València i Castelló.

Article 2. Àmbit personal

Comprén els empleats, treballadors i empreses dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i detall de fruits secs i tramussos, així com qualsevol altre producte assimilable a estos.

Article 3. Àmbit temporal

La vigència del present conveni serà a partir de la seua publicació en el *Butlletí Oficial de la Província*; no obstant això, els efectes econòmics s'aplicaran a partir de l'1 gener de 2011.

La duració s'estendrà fins al 31 de desembre de 2013.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Ambdós parts es comprometen a la iniciació de la negociació del nou conveni amb un mes d'antelació com a mínim a la finalització de la vigència del present, sempre que medie una denúncia formal per una de les parts davant de l'altra. En cas contrari, s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals naturals, és a dir, iniciant-se l'1 de gener i acabant el 31 de desembre.

Conselleria de Educación, Formación y Empleo

RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2012, 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 de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de la provincia de Valencia y Castellón (cód.80100045012012). [2012/3802]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de la provincia de Valencia y Castellón, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de FEDACOVA, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITAG-UGT y Federación Agroalimentaria de CCOO, 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 Subdirección General de Relaciones Laborales, 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, 20 de marzo de 2012.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio colectivo de Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos de la de la Provincia de Valencia y Castellón.

Artículo 1. Ámbito Territorial y funcional

El presente convenio será obligatorio para todas las empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos de Valencia y Castellón.

Artículo 2. Ámbito personal

Comprende a los empleados, trabajadores y empresas dedicadas a la importación, exportación, manipulado, envasado, tueste y comercio al por mayor y detall de frutos secos y altramuces, así como cualquier otro producto asimilable a los mismos.

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio será a partir de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, no obstante los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 enero de 2011.

La duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Ambas partes se comprometen a la iniciación de la negociación del nuevo convenio con un mes de antelación como mínimo a la finalización de la vigencia del presente, siempre que medie denuncia formal por una de las partes ante la otra. Caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales naturales, es decir, iniciándose el 1 de enero y terminando el 31 de diciembre.

Article 5. Norma no discriminatòria

No es podrà discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, sexualitat, religió, raça o nacionalitat en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es regula en este conveni o en la normativa general.

Article 6. Condicions més beneficioses

Es respectaran les establides a títol personal que, en còmput anual, excedisquen les del conveni.

Article 7. Absorció i compensació

Les condicions pactades podran ser absorbibles i compensables en la seua totalitat amb les que regien anteriorment per millores pactades o concedides unilateralment per les empreses (millores de sou o salari, primes o plusos variables, premis o per mitjà de conceptes equivalents), per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, o per qualsevol altra causa.

S'entendrà per salari conveni l'agrupació en una sola quantitat i un sol concepte del que anteriorment es desglossava en el salari base i el plus conveni. Per a aquells casos en què s'aplicarà un altre conveni, s'entendrà per salari conveni el salari base i els altres plusos que figuraran en el conveni i que no estiguen vinculats amb quantitat, qualitat o lloc de treball, o de caràcter voluntari.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i als efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Article 9. Accés a l'ocupació

Sense perjudi del que establisquen els plans d'igualtat elaborats d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, l'accés a l'ocupació respectarà en tot cas els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no discriminació.

Article 10. Política de contractació

1. Les parts firmants manifesten la seua clara i decidida voluntat per la seguretat i la qualitat del treball en el sector. És propòsit d'ambdós parts el foment de l'estabilitat en l'ocupació, per mitjà del desenrotllament de polítiques de recursos humans tendents a l'adequació de la contractació i transformació de la plantilla en contractes de caràcter indefinit.

Igualment, es prioritzarà la formalització dels contractes de treball regulats en el present conveni per part de les empreses enfront d'altres modalitats d'intermediació en el mercat laboral, a fi de promoure el desenrotllament professional i l'estabilitat en l'ocupació.

2. En l'àmbit de les relacions entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, així com si és el cas amb les seccions sindicals, s'impulsarà l'establiment de mecanismes per al seguiment de les polítiques d'ocupació que, en tot cas, tendiran a garantir la seua estabilitat.

Article 11. Foment de la contractació indefinida

Podran concertar-se contractes de treball per al foment de la contractació indefinida, així com acordar la conversió de contractes de duració determinada a dita modalitat, d'acord amb les normes legals i reglamentàries vigents en esta matèria.

Ambdós parts acorden la incorporació immediata al text del conveni col·lectiu de qualsevol modalitat de contractació indefinida que puga entrar en vigor durant la vigència d'este.

Article 12. Ingressos i períodes de prova

El període de prova per al personal de nou ingrés serà el següent:

- a) Personal titulat, 4 mesos.
- b) Personal administratiu i tècnic, 1 mes.
- c) Personal subaltern, 30 dies.
- d) Oficis diversos, 30 dies.

Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels servicis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

Artículo 5. Norma no discriminatoria

No se podrá discriminar a ningún trabajador por razones de edad, sexo, ideología, sexualidad, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las establecidas a título personal que, en cómputo anual, excedan de las del convenio.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas podrán ser absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras de sueldo o salario, primas o pluses variables, premios o mediante conceptos equivalentes), por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se entenderá por salario convenio la agrupación en una sola cantidad y un solo concepto de lo que anteriormente se desglosaba en salario base y plus convenio. Para aquellos casos en que se aplicará otro convenio, se entenderá por salario convenio el salario base y los demás pluses que figurarán en el convenio y que no estuviesen vinculados con cantidad, calidad o puesto de trabajo, o de carácter voluntario.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 9. Acceso al empleo

Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

Artículo 10. Política de contratación

1. Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la seguridad y la calidad del trabajo en el sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente Convenio por parte de las empresas frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral, afín de promover el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

2. En el ámbito de las relaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como en su caso con las Secciones Sindicales se impulsará el establecimiento de mecanismos para el seguimiento de las políticas de empleo que, en todo caso, tenderán a garantizar la estabilidad en el mismo.

Artículo 11. Fomento de la contratación indefinida

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias vigentes en esta materia.

Ambas partes acuerdan la incorporación inmediata al texto del Convenio Colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor durante la vigencia del mismo.

Artículo 12. Ingresos y períodos de prueba

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- a) Personal titulado, 4 meses.
- b) Personal administrativo y técnico, 1 meses.
- c) Personal subalterno, 30 días.
- d) Oficinas varios, 30 días.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment, que afecten el treballador durant el període de prova interrompen el còmput d'esta.

Article 13. 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 com a 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 firmants d'este conveni.

3. La mecanització, el progrés tècnic i la innovació haurà d'orientar-se a aconseguir que la productivitat i competitivitat en les empreses siga adequada, de manera que contribueixca a previndre una evolució negativa de l'empresa i a millorar la situació i perspectives d'esta a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorezca la seua posició competitiva en el mercat i, si és el cas, 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 13 (BIS). Malaltia

Tot el personal afectat per este conveni, en cas d'intervenció quirúrgica i mentre dure la seua hospitalització, sempre que esta siga en institucions o establiments de la Seguretat Social, serà abonat per les empreses durant este període de temps la diferència salarial que existisca entre el que perceba per incapacitat transitòria a càrrec a la Seguretat Social i el salari base més l'antiguitat, si n'hi ha, establert en el present conveni. Igualment es complementarà la percepció salarial dels treballadors en cas d'incapacitat transitòria, fins al 100% de la base reguladora quan esta siga derivada d'accident laboral o malaltia professional, excepte que es demostre que l'accident haja ocorregut per negligència o mala praxi del treballador.

Tot el personal empleat està obligat, excepte impossibilitat manifestada i justificada, al causar la baixa en la Seguretat Social per incapacitat transitòria a presentar en l'empresa el reglamentari justificant dins dels tres dies següents.

Article 14. Permisos

El personal tindrà dret a permisos retribuïts, en els casos següents:

– Per matrimoni, 15 dies.

– Per defunció, malaltia greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, 2 dies i 4 si el desplaçament és de més de 150 quilòmetres de distància des del punt de residència fins al de destí. En el cas de defunció de familiars de primer grau, el permís serà de 3 i 5 dies, respectivament. Per naixement de fill, el permís serà de tres dies. En els dits supòsits, els dies de permís a computar seran només els laborables. Es considerarà malaltia greu a l'efecte de la concessió del permís, quan existisca hospitalització amb pernocta.

– Per trasllat de domicili, 1 dia (es computarà bianualment).

– Per a assistir a consulta mèdica de la Seguretat Social, bé el mateix treballador o per a acompanyar fills menors de 14 anys, el pare, la mare o el cònjuge del treballador, sempre que estos siguen minusvàlids en més del 33%, cosa que haurà d'acreditar-se per mitjà de justificació. Els dits permisos tindran una limitació de 10 dies anuals, i un màxim de fins a dos hores cada dia, i haurà igualment d'acreditar-se documentalment l'assistència als dits servicis mèdics. En tot cas, es respectaran els drets preexistents.

– Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Este permís podrà ser substituït per la reducció de la seua jornada en mitja hora diària, amb la mateixa finalitat.

Igualment, podrà substituir-se este permís per una acumulació total dels 9 mesos de lactància per 16 dies laborables de descans.

Este permís podran sol·licitar-lo indistintament el pare o la mare.

En matèria de permisos per maternitat, paternitat i lactància caldrà ajustar-se al que estableix la legislació vigent en cada moment.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción a acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 13. 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 sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

3. La mecanización, el progreso técnico y la innovación deberá orientarse a que la productividad y competitividad en las Empresas sea adecuada, de forma que contribuya a prevenir una evolución negativa de la Empresa y a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca 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 13 (BIS). Enfermedad

Todo el personal afectado por este convenio, en caso de intervención quirúrgica y mientras dure su hospitalización, siempre que la misma sea en instituciones o establecimientos de la Seguridad Social, se abonará por las empresas durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba por I.T. con cargo a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad si la hubiere, establecido en el presente convenio. Igualmente se complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de I.T., hasta el 100% de la base reguladora cuando la misma sea derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a excepción de que se demuestre que el accidente, haya ocurrido por negligencia o mala praxis del trabajador.

Todo el personal empleado está obligado, salvo imposibilidad manifestada y justificada, al causar la baja en la Seguridad Social por I.T. a presentar en la empresa el reglamentario parte dentro de los 3 días siguientes.

Artículo 14. Permisos

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, en los siguientes casos:

– Por matrimonio, 15 días.

– Por fallecimiento, enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 2 días y 4 si el desplazamiento es de más de 150 kilómetros de distancia desde el punto de residencia al de destino. En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 y 5 días respectivamente. Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días. En dichos supuestos los días de permiso a computar serán sólo los laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización con pernocta.

– Por traslado de domicilio, 1 día (se computará bianualmente).

– Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador, o para acompañar a hijos menores de 14 años, al padre, a la madre o al cónyuge del trabajador, siempre que estos sean minusválidos en más del 33%, lo que deberá acreditarse mediante justificación. Dichos permisos, tendrán una limitación de 10 días anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo igualmente acreditarse documentalment la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.

– Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad.

Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso.

Este permiso podrán solicitarlo indistintamente el padre o la madre.

En materia de permisos por maternidad, paternidad y lactancia se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Article 15. Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual, i la seua distribució serà fixada per la direcció de l'empresa d'acord amb la normativa vigent, amb un màxim de 8 hores diàries de dilluns a divendres. El calendari laboral es regirà pel que publique la Conselleria de Treball de la Generalitat Valenciana per a cada anualitat.

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobe en el seu lloc de treball.

La jornada es computarà com a jornada realitzada en la data en què el treballador iniciï la jornada de treball.

La jornada nocturna comprendrà des de les 22 hores fins a les 6 hores de l'endemà, i tindrà un increment del 25% sobre el valor ordinari.

Per circumstàncies d'organització de la producció o treballs específics, es podrà fixar durant 24 dies a l'any un còmput diari superior a l'indicat abans de fins a 10 hores diàries, i altres 24 dies a l'any un còmput diari de fins a 9 hores diàries. L'empresa, en els supòsits d'aplicació de la dita ampliació de jornada, haurà de preavisar el treballador amb una antelació de, com a mínim, 48 hores per escrit o fixant un avís en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Els excessos de jornada mencionats hauran de compensar-se per períodes de descans dins del termini de dos mesos; el treballador haurà de triar el dia de descans sempre que no coincidisca amb períodes de campanya o punta de producció.

En els casos de treballadors contractats per períodes de sis mesos o inferiors, estos hauran d'exercitar l'opció entre compensar per descans els dits excessos de jornada o percebre el seu equivalent en metàl·lic, i això sempre que la jornada setmanal excedisca 40 hores.

Les dos hores d'excedent de jornada no podran realitzar-se en dissabte.

S'establirà com a excepcionalitat a la jornada habitual pactada en el present conveni, la del servei de vigilància i neteja que s'establirà segons les necessitats, i així mateix es podrà prolongar la jornada fins al dissabte per a la realització de treballs de càrrega i descàrrega, i igualment podrà treballar-se en dissabte durant la campanya de la xufa. Així mateix, quan existisquen necessitats productives o organitzatives, tecnològiques o econòmiques justificades, en el si de cada empresa es podran establir jornades especials de quart o quint torn o treballs en caps de setmana, de mutu acord amb la legal representació dels treballadors o, si no n'hi ha, amb els sindicats majoritaris en virtut de la seua representativitat en el sector. El procediment per a estos supòsits serà el següent:

a) L'empresa presentarà, per escrit i de forma detallada, als representants dels treballadors o als sindicats més representatius del sector, segons corresponga, la proposta sobre el sistema de torns o jornades a implantar junt amb documentació o informes justificatius de les causes que ho motiven.

b) Des de la proposta, s'inicia un període de consultes en el qual ambdós parts hauran de negociar de bona fe durant el termini de 30 dies en empreses de més de 50 treballadors i de 15 dies en empreses de 50 o menys.

c) En el supòsit que no hi haja acord amb la representació legal dels treballadors després de l'oportú període de consultes, serà obligatori per a ambdós parts sotmetre les seues discrepàncies a la comissió paritària que farà de mediatadora, la qual en el termini màxim de 7 dies naturals, des del sometiment a esta, haurà de pronunciar-se bé amb acord o bé sense acord deixant explícita la via de l'arbitratge o la judicial.

d) Quan, en el si de la Comissió Paritària del present conveni no s'aconsegueixca un acord, la Comissió podrà invitar les parts a sotmetre les seues discrepàncies a un arbitratge en el si del Tribunal d'Arbitratge Laboral previst en l'Acord Interprofessional de la Comunitat Valenciana.

e) En el supòsit que les parts decidisquen no acudir al procediment d'arbitratge, l'empresari podrà notificar als treballadors la seua decisió, que produirà efectes en el termini de 30 dies. Contra la dita decisió empresarial podran reclamar en conflicte col·lectiu la representació legal dels treballadors i els treballadors a títol individual.

Durant la campanya de Nadal, que a tots els efectes s'iniciarà l'1 de novembre i conclourà el 31 de desembre, es podrà treballar igual-

Artículo 15. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo anual, siendo la distribución de la misma fijada por la dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente, con un máximo de 8 horas diarias de lunes a viernes. El calendario laboral se regirá por el que publique la Conselleria de Treball de la Generalitat Valenciana para cada anualidad.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada se computará como jornada realizada en la fecha en que el trabajador iniciï la jornada de trabajo.

La jornada nocturna comprenderá desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, y tendrá un incremento del 25% sobre el valor ordinario.

Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisar al trabajador con una antelación de al menos 48 horas por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa.

Los excesos de jornada mencionados, deberán compensarse por periodos de descanso dentro del plazo de dos meses, debiendo elegir el día de descanso el trabajador siempre que no coincida con periodos de campaña o punta de producción.

En los casos de trabajadores contratados por periodos de seis meses o inferiores, deberán estos ejercitar la opción entre compensar por descanso dichos excesos de jornada o percibir su equivalente en metálico, y ello siempre que la jornada semanal exceda de 40 horas.

Las dos horas de exceso de jornada no podrán realizarse en sábado.

Se establece como excepcionalidad a la jornada habitual pactada en el presente convenio, la del servicio de vigilancia y limpieza que se establecerá según las necesidades y asimismo se podrá prolongar la jornada hasta el sábado para la realización de trabajos de carga y descarga, e igualmente podrá trabajarse en sábado durante la campaña de la chufa. Asimismo, cuando existan necesidades productivas u organizativas, tecnológicas o económicas justificadas, en el seno de cada Empresa se podrán establecer jornadas especiales de cuarto o quinto turno o trabajos en fines de semana, de mutuo acuerdo con la legal representación de los trabajadores o, en su defecto, con los sindicatos mayoritarios en virtud de su representatividad en el sector. El procedimiento para estos supuestos será el siguiente:

a) La empresa presentará, por escrito y de forma detallada, a los representantes de los trabajadores o a los sindicatos más representativos del sector, según corresponda, la propuesta sobre el sistema de turnos o jornadas a implantar junto con documentación o informes justificativos de las causas que lo motivan.

b) Desde la propuesta se inicia un periodo de consultas en el cual ambas partes deberán negociar de buena fe durante el plazo de 30 días en empresas de más de 50 trabajadores y de 15 días en empresas de 50 o menos.

c) En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores tras el oportuno periodo de consultas, será obligatorio para ambas partes someter sus discrepancias a la comisión paritaria que hará de mediatadora, la cual en el plazo máximo de 7 días naturales, desde el sometimiento a la misma, deberá pronunciarse bien con acuerdo o bien sin acuerdo dejando explícita la vía del arbitraje o la judicial.

d) Cuando en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio no se alcanzara un acuerdo, la Comisión podrá invitar a las partes a someter sus discrepancias a un arbitraje en el seno del Tribunal de Arbitraje Laboral previsto en el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Valenciana.

e) En el supuesto que las partes decidan no acudir al procedimiento de arbitraje, el Empresario podrá notificar a los trabajadores su decisión que surtirá efectos en el plazo de 30 días. Contra dicha decisión empresarial podrán reclamar en conflicto colectivo la legal representación de los trabajadores y los trabajadores a título individual.

Durante la campaña de Navidad, que a todos los efectos se iniciará el 1 de noviembre y concluirá el 31 de diciembre, se podrá trabajar

ment els dissabtes que siga necessari. Les hores treballades tindran la consideració d'extraordinàries estructurals, i la seua realització serà de caràcter voluntari.

Article 16. Vacacions

Tot el personal subjecte al present conveni disfrutará de 31 dies naturals o 23 laborables de vacances. El gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, i si és el cas, els treballadors. El calendari es realitzarà amb una antelació mínima de dos mesos, i els treballadors tindran coneixement d'este calendari amb la mateixa antelació.

Per al gaudi de les vacances es podrà dividir el període vacacional en dos trams.

En cas de partir el període vacacional, començarà el dilluns en ambdós períodes.

Els dies festius que caiguen dins del període vacacional del treballador no es comptabilitzaran com a període vacacional. S'haurà d'afegir un dia de vacances per cada festiu que concórrega amb el període vacacional del treballador.

Els treballadors afectats pel conveni disfrutaran de 14 festius en dies laborables del conveni.

Article 17. Pagues extraordinàries

S'abonaran dos pagues extraordinàries d'una mensualitat cada una, en els mesos de juny i desembre, sobre la base de salari conveni més antiguitat consolidada, si és el cas. Les dites pagues hauran de ser abonades el 30 de juny i el 20 de desembre.

Durant el mes de març de cada exercici s'abonarà una tercera paga extraordinària, denominada de beneficis, sobre la base del salari més antiguitat consolidada si és el cas, que haurà de ser abonada el 30 de març.

Les empreses podran prorratejar l'import de les dites pagues extraordinàries o alguna d'estes al llarg dels dotze mesos de l'any.

Article 18. Roba de treball

Tot el personal afectat pel present conveni, en el moment del seu ingrés en l'empresa, tindrà dret a dos equips, un d'estiu i un d'hivern, adequat per al seu treball, renovable d'any en any. S'establirà com a data d'entrega per al moment en què haja de renovar-se cada equip la del mes natural en què s'haja realitzat l'entrega corresponent.

La roba de treball que les empreses entreguen als treballadors serà d'ús obligatori durant la jornada de treball, i estarà prohibit el seu ús fora de la jornada de treball.

Els treballadors de les distintes empreses acollides al present conveni tindran l'obligació de cuidar degudament la roba de treball que els siga entregada, i respondre d'esta en cas de deteriorament per mal ús.

Així mateix, els treballadors contractats eventualment hauran de tornar l'uniforme a la finalització del contracte.

Article 19. Carnet de manipulador d'aliments

1. El personal subjecte al present conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments, i per a això l'empresa li donarà les oportunes instruccions, així com les facilitats necessàries per a obtindre'l. La formació serà a càrrec de l'empresa.

2. Igualment, estarà obligat a rebre la formació respecte dels requisits que ordene la legislació vigent en matèria de manipulació d'aliments, seguretat i higiene en el treball, prevenció de riscos laborals i quant a les obligacions que corresponguen als treballadors, per la seua funció i grup professional.

3. En el cas que el treballador es negue a realitzar la formació, tant bàsica com continua, en matèria de manipulació d'aliments es podrà suspendre el contracte de treball sense dret a cap remuneració fins que realitze esta formació.

4. Així mateix compliran els treballadors allò que s'ha exigit per la reglamentació tecnosanitària, per la qual cosa hauran de portar el cabell arreglat, no podran fumar ni mastegar xiclet i hauran de complir la resta d'obligacions i prohibicions establides.

igualmente los sábados que sea necesario, teniendo las horas trabajadas la consideración de extraordinarias estructurales, siendo de carácter voluntario su realización.

Artículo 16. Vacaciones

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de treinta y un días naturales o 23 laborables de vacaciones. El disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su caso, los trabajadores, realizándose el calendario y conocimiento por parte de los trabajadores con antelación mínima de dos meses.

Para el disfrute de las vacaciones se podrá dividir el período vacacional en dos tramos.

En caso de partir el período vacacional empezará el lunes en ambos períodos.

Los días festivos que caigan dentro del período vacacional del trabajador no se contabilizarán como período vacacional debiendo añadirse un día de vacaciones por cada festivo que concorra con el período vacacional del trabajador.

Los trabajadores afectados por el convenio disfrutarán de 14 festivos en días laborables del convenio.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, en los meses de junio y diciembre, sobre la base de salario convenio más antigüedad consolidada en su caso. Dichas pagas deberán ser abonadas el 30 de junio y el 20 de diciembre.

Durante el mes de marzo de cada ejercicio se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, sobre la base del salario más antigüedad consolidada en su caso, que deberá ser abonada el 30 de marzo.

Las empresas podrán prorratear el importe de dichas pagas extraordinarias o alguna de ellas a lo largo de los doce meses del año.

Artículo 18. Ropa de trabajo

Todo el personal afectado por el presente convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos equipos, uno de verano y uno de invierno, adecuado para su trabajo, renovable de año en año. Se establece como fecha de entrega para el momento en que daba procederse a la renovación de cada equipo la del mes natural en que se hubiera realizado la entrega correspondiente.

La ropa de trabajo que las empresas entreguen a los trabajadores, será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y estará prohibido su uso fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores de las distintas empresas acogidas al presente convenio, tendrán la obligación de cuidar debidamente la ropa de trabajo que les sea entregada, respondiendo de la misma en caso de deterioro por mal uso.

Asimismo, los trabajadores contratados eventualmente deberán devolver el uniforme a la finalización del contrato.

Artículo 19. Carnet de manipulador de alimentos

1. El personal sujeto al presente convenio deberá proveerse obligatoriamente del carnet de manipulador de alimentos, a cuyo objeto la empresa le dará las oportunas instrucciones, así como las facilidades necesarias para la obtención del mismo. La formación será a cargo de la empresa.

2. Igualmente, estará obligado a recibir la formación respecto de los requisitos que ordene la legislación vigente en materia de manipulación de alimentos, seguridad e higiene en el trabajo, prevención de riesgos laborales y en cuanto a las obligaciones que correspondan a los trabajadores, por su función y grupo profesional.

3. En el supuesto de que el trabajador se negara a realizar la formación, tanto básica como continua, en materia de manipulación de alimentos se podrá suspender el contrato de trabajo sin derecho a remuneración alguna hasta que realice la misma.

4. Asimismo cumplirán los trabajadores lo exigido por la reglamentación técnico-sanitaria, por lo que deberán llevar el pelo recogido, no podrán fumar ni mascar chicle y demás obligaciones y prohibiciones establecidas.

Article 20. Salaris

S'aprova la taula salarial annexa al present conveni, que fixa els salaris de cada categoria.

Es pacta un increment salarial per a l'any 2011, de l'IPC real constatat a 31 de desembre de 2010, més el 0,5%, que s'aplicarà sobre les taules vigents a 31 de desembre de 2010. S'establix com a increment màxim anual un 3,5%.

Per a l'any 2012 i 2013 es pacta un increment salarial de l'IPC real constatat a 31 de desembre de 2011 i 2012, respectivament, més el 0,25%, que s'aplicarà sobre les taules vigents a 31 de desembre de 2011 i 2012. S'establix com a increment màxim anual un 3,5%.

Els retards resultants dels increments salarials pactats hauran de ser satisfets per les empreses en el termini de tres mesos, des de la publicació en el *Butlletí Oficial de la Província* de l'acta i adequació de les taules salarials a la dita revisió.

El denominat plus mensual que es percebia passarà a salari base amb efectes de l'1 de gener de 2011 de 54,71 euros per 12 mensuals o bé 43,77 per 15 pagues o el que corresponga en salari diari, tal com s'arregla en les taules annexes. En conseqüència, als dits imports s'aplicaran els mateixos increments que experimente el conveni per al salari base.

Article 21. Antiguitat

S'establix la desaparició gradual del concepte d'antiguitat, davant de la situació discriminatòria que suposa per als treballadors del sector, per això l'antiguitat que fins a la data tinguen consolidada els treballadors se situarà en el full de salaris en una nova casella denominada antiguitat consolidada sense que la dita antiguitat experimente nous increments pel transcurs del temps, si bé es veurà incrementada anualment en el mateix percentatge que s'incrementen els conceptes econòmics del conveni.

No obstant l'exposat, i de manera transitòria, els treballadors tindran dret a percebre el tram següent quan este vença, i s'aplicarà posteriorment allò que s'ha especificat en el cos d'este article, sense que tinguen dret a l'adquisició de nous trams. L'antiguitat consolidada no podrà ser objecte de compensació ni d'absorció amb augments salarials establits en el present conveni.

Article 22. Hores extraordinàries

De conformitat amb la legislació vigent.

Dins de la concepció d'hores extraordinàries, i segons la legislació vigent, es distinguiran les estructurals necessàries per comandes imprevistes, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracte, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les distintes modalitats de contractació previstes legalment.

Als fins exposats, es matisen com a hores extraordinàries estructurals en esta branca de la producció les següents: càrrega i descàrrega en hores punta de finalització de jornada, processos d'assecatge, ruptures que impidan o extorsionen el normal desenvolupament del procés de fabricació i, en general, qualsevol situació imprevista sorgida pròxima a finalitzar la jornada ordinària, que represente un dany econòmic, material o un risc per a instal·lacions, matèries primeres o per al producte acabat, sempre que no siguen habituals.

Les hores extraordinàries que realitzen els treballadors del sector podran ser compensades per jornades de descans dins dels dos mesos següents a la seua realització, o hauran de ser abonades amb la nòmina del mes següent a aquell en què es realitzen.

L'import de les hores extraordinàries que realitzen els treballadors del sector serà abonat amb un increment del 50% sobre el corresponent a les hores ordinàries, o compensat en el mateix percentatge, a elecció del treballador.

Article 23. Mediació i arbitratge

Les parts, sempre partint de l'ús voluntari d'estos procediments, consideren la mediació i arbitratge com a possibles alternatives per a qualsevol conflicte possible. Esta mediació o arbitratge es durà a terme a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediació suposa la solució del conflicte per mitjà de la proposta o recomanació a les parts, i l'arbitratge tendix a resoldre el conflicte

Artículo 20. Salarios

Se aprueba la tabla salarial anexa al presente convenio, que fija los salarios de cada categoría.

Se pacta un incremento salarial para el año 2011, del IPC real constatado a 31 de diciembre de 2010, más el 0,5%, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2010, estableciéndose como incremento máximo anual un 3,5%.

Para el año 2012 y 2013 se pacta un incremento salarial del IPC real constatado a 31 de diciembre de 2011 y 2012 respectivamente, más el 0,25%, que se aplicará sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011 y 2012, estableciéndose como incremento máximo anual para cada año un 3,25%.

Los atrasos resultantes de los incrementos salariales pactados, deberán ser satisfechos por las empresas en el plazo de tres meses, desde la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* del acta y adecuación de las tablas salariales a dicha revisión.

El denominado plus mensual que se venía percibiendo, pasará a salario base con efectos 1 de enero de 2011 como 54,71 euros por 12 mensuales o bien 43,77 por 15 pagas o lo que corresponda en salario diario, tal y como se recogen en tablas anexas. En consecuencia a dichos importes se aplicará los mismos incrementos que experimente el convenio para el salario base.

Artículo 21. Antigüedad

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector, por ello la antigüedad que hasta la fecha tuvieran consolidada los trabajadores se situará en la hoja de salarios en una nueva casilla denominada antigüedad consolidada sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo, si bien se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

No obstante lo expuesto, y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho a percibir el tramo siguiente cuando este venza, siendo de aplicación posteriormente lo especificado en el cuerpo de este artículo, sin que tengan derecho a la adquisición de nuevos tramos. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente convenio.

Artículo 22. Horas extraordinarias

De conformidad con la legislación vigente.

Dentro de la concepción de horas extraordinarias, y según la legislación vigente, se distinguirán las estructurales necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A los fines expuestos se matizan como horas extraordinarias estructurales en esta rama de la producción las siguientes: Carga y descarga en horas punta de finalización de jornada, procesos de secado, roturas que impidan o extorsionen el normal desarrollo del proceso de fabricación y en general, cualquier situación imprevista surgida pròxima a finalizar la jornada ordinaria, que represente daño económico, material o riesgo para instalaciones, materias primas o producto terminado, siempre que no sean habituales.

Las horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores del sector, podrán ser compensadas por jornadas de descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización, o deberán ser abonadas con la nómina del mes siguiente al que se realicen.

El importe de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores del sector será abonado con un incremento del 50% sobre el correspondiente a las horas ordinarias, o compensado en igual porcentaje a elección del trabajador.

Artículo 23. Mediación y arbitraje

Las partes, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran a la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Tribunal Arbitral Laboral.

La mediación supone la solución del conflicto mediante la propuesta o recomendación a las partes y el arbitraje, tiende a resolver el conflicto

individual o col·lectiu per la decisió del Tribunal Arbitral Laboral i el seu laude s'implica pel compromís adquirit.

Article 24. Comissió Paritària

1. Les parts negociadores acorden establir una Comissió Paritària, com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present conveni, amb caràcter preceptiu, les funcions de la qual seran:

El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

Vigilància del compliment col·lectiu del que s'ha pactat.

Intervindre en els procediments d'interpretació, mediació i arbitratge amb caràcter preceptiu en els conflictes col·lectius sobre interpretació o aplicació del conveni, així com en la resolució dels conflictes que li siguen sotmesos sobre determinació del calendari laboral i sobre distribució de la jornada, fixació del període vacacional amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es refereix l'apartat anterior o davant de l'òrgan judicial competent.

Intervindre en la resolució de les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta relatius a la inaplicació del règim salarial i a la modificació de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu.

L'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència.

L'adopció d'acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts del conveni prorrogats, a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector, establint expressament la seua vigència.

2. La Comissió Paritària estarà integrada paritàriament per un màxim de dos membres per cada una de les representacions sindical i empresarial firmants de present conveni col·lectiu.

Podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en aquelles matèries que siguen de la seua competència. Estos assessors seran designats lliurement per cada una de les parts.

S'entendrà vàlidament constituïda la comissió quan assistisca a la reunió la majoria de cada representació.

3. A fi d'aconseguir la màxima celeritat al procediment, es prioritzarà la utilització de mitjans telemàtics en el funcionament de la Comissió Paritària.

4. Ambdós parts convenen a donar coneixement a la Comissió Paritària de tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que puguen produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu perquè la Comissió emeta un dictamen o actue en la forma prevista reglamentàriament.

5. Es procurarà que per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió es done audiència a les parts interessades.

6. Amb vista a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords que haja de conèixer la Comissió Paritària, en virtut del que estableix el present conveni col·lectiu o basant-se en la normativa aplicable, les parts acorden que hauran de sotmetre la controvèrsia al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 25. Classificació professional

1. Grups professionals:

Queden establits els següents grups professionals en funció de les aptituds, titulacions i contingut general de les prestacions. Les distintes categories professionals quedaran incloses en cada un d'estos segons la titulació i funcions.

La retribució serà fixada en la seua categoria. La categoria estarà determinada per la prevalença en la funció.

A) Grup professional de tècnics titulats.

És aquell que, estant en possessió d'un títol de grau superior o mitjà, pot dur a terme qualsevol de les funcions que la seua titulació l'habilita, per compte de l'empresa i sota dependència d'esta.

Queden incloses les categories d'enginyers superiors o llicenciats, perits, ATS, graduats socials i oficials tècnics de primera i de segona.

B) Grup professional de personal d'activitats auxiliars.

Aquell personal encarregat de la realització de tasques auxiliars i accessòries que s'executen amb directrius concretes dins dels distintes àmbits de l'empresa i que té com a finalitat tota la preparació, submi-

individual o colectivo por la decisión del Tribunal Arbitral Laboral y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

Artículo 24. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que le sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada, fijación del período vacacional con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del régimen salarial y a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de dos miembros por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 25. Clasificación profesional

1. Grupos profesionales:

Quedan establecidos los siguientes grupos profesionales en función de las aptitudes, titulaciones y contenido general de las prestaciones. Las distintas categorías profesionales quedarán incluidas en cada uno de ellos según la titulación y funciones.

La retribución será fijada en su categoría. La categoría vendrá determinada por la prevalencia en la función.

A) Grupo profesional de técnicos titulados.

Es aquel que estando en posesión de un título de grado superior o medio puede llevar a cabo cualquiera de las funciones que su titulación le habilita, por cuenta y bajo dependencia de la empresa.

Quedan incluidas las categorías de ingenieros superiores o licenciados, peritos, ATS, graduados sociales y oficiales técnicos de primera y de segunda.

B) Grupo profesional de personal de actividades auxiliares.

Aquel personal, encargado de la realización de tareas auxiliares y accesorias, que se ejecuta bajo directrices concretas dentro de los distintos ámbitos de la empresa y que tiene como finalidad toda la prepa-

nistrament, logística, neteja i la resta de funcions tendents a la perfecta execució de les activitats que els siguen encomanades.

Queden incloses les categories de: conductor, vigilant, auxiliar 1r, auxiliar 2n i auxiliar 3r.

C) Grup professional de personal d'activitats productives.

És aquell que participa d'una forma o una altra en les distintes activitats que conformen la producció en l'empresa, i que no es troben incloses dins del grup d'activitats auxiliars.

Queden incloses les categories de: encarregat, cap de secció, oficial 1a, oficial 2a, oficial 3a, peó especialista, aprendents.

D) Grup professional de personal mercantil.

És aquell que té com a finalitat la preparació, el muntatge, la neteja i la resta de funcions que comporten la realització de la venda, a més d'esta.

Queden incloses les categories de: cap d'àrea, cap de sucursal, cap de secció, venedor de 1a, venedor de 2a, venedor de 3a.

E) Grup professional de personal administratiu.

És aquell que realitza preferentment funcions de tipus administratiu i de gestió, tendents a facilitar l'administració de l'empresa.

El personal comprés en este grup podrà dur a terme funcions de tipus auxiliar d'estes funcions, sempre respectant el que s'establix legalment.

Queden incloses les categories de: cap de departament, cap de secció, analista programador, oficial de 1a, oficial de 2a, auxiliar administratiu i aspirant de més de 18 anys.

Amb l'objectiu d'incorporar la flexibilitat interna en les empreses, es distingixen dos nivells d'aplicació de flexibilitat en matèria de mobilitat funcional.

1. Flexibilitat ordinària.

– Es preveu la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses. Les empreses hauran de fixar fórmules àgils de mobilitat funcional, sense tindre altres limitacions que les exigides per la pertinença al grup professional o, si és el cas, per les titulacions requerides per a exercir la prestació laboral. Per tant, no es considerarà la categoria professional als efectes de mobilitat funcional.

– Les empreses tindran en consideració la polivalència funcional i els seus efectes en matèria retributiva.

2. Flexibilitat extraordinària temporal.

– Es preveu la mobilitat funcional temporal per a la realització de funcions diferents de les pertanyents al grup professional sempre que existisquen en l'empresa raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que les justifiquen, segons s'entén per estes en l'últim paràgraf de l'article 41.1 ET, i durant el temps necessari per a la seua atenció, sense que puga superar sis mesos en un any o huit mesos en dos anys.

– En estos casos, l'empresari haurà d'informar d'esta situació amb la màxima celeritat a la representació dels treballadors.

– En cas desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària i, si és el cas, als servicis de mediació i arbitratge.

– Esta mobilitat respectarà els drets de les noves funcions llevat que siguen inferiors, i en este cas es mantindrà la retribució d'origen. Tampoc serà possible invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació en estos supòsits. Així mateix, operaran les clàusules d'ascens i les retributives, si són procedents, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors.

– Si la mobilitat funcional és superior al període indicat, es regirà per l'acord entre les parts o, si no n'hi ha, per les regles de l'article 41 ET.

– En tots els supòsits de mobilitat funcional es garantirà la informació, idoneïtat i formació sobre les noves funcions i el respecte a la dignitat personal i al desenrotllament professional.

Article 26. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es podran concertar contractes eventuais per circumstàncies de la producció, a l'empara de l'article 15.1 b) de l'Estatut dels Treballadors, per una duració inferior a 12 mesos, dins d'un període de 18.

Si es concerta per un termini inferior, les parts podran acordar la seua pròrroga fins als 12 mesos.

Les parts podran, finalitzats els 6 mesos, prorrogar el contracte fins a un màxim 6 mesos més, sense que en cap cas la duració màxima d'es-

ración, suministro, logística, limpieza y demás funciones tendentes a la perfecta ejecución de las actividades que les sean encomendadas.

Quedan incluidas las categorías de: Conductor, vigilante, auxiliar 1.º, auxiliar 2.º y auxiliar 3.º.

C) Grupo profesional de personal de actividades productivas.

Es aquel que participa de una forma u otra en las distintas actividades que conforman la producción en la empresa, y que no se hallen incluidas dentro del grupo de actividades auxiliares.

Quedan incluidas las categorías de: encargado, jefe de sección, oficial 1.ª, oficial 2.ª, oficial 3.ª, peón especialista, aprendices.

D) Grupo profesional de personal mercantil.

Es aquel que tiene como finalidad la preparación, montaje, limpieza y demás funciones que conllevan la realización de la venta, además de esta.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de área, jefe de sucursal, jefe de sección, vendedor de 1.ª, vendedor de 2.ª, vendedor de 3.ª.

E) Grupo profesional de personal administrativo.

Es aquel que realiza preferentemente funciones de tipo administrativo y de gestión, tendentes a facilitar la administración de la empresa.

El personal comprendido en este grupo, podrá llevar a cabo funciones de tipo auxiliar de estas funciones, siempre respetando lo establecido legalmente.

Quedan incluidas las categorías de: Jefe de departamento, jefe de sección, analista programador, oficial de 1.ª, oficial de 2.ª, auxiliar administrativo, y aspirante de más de 18 años.

Con el objetivo de incorporar la flexibilidad interna en las empresas, se distinguen dos niveles de aplicación de flexibilidad en materia de movilidad funcional.

1. Flexibilidad ordinària.

– Se prevé la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, debiendo fijar las empresas fórmulas ágiles de movilidad funcional, sin tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional.

– Las empresas tendrán en consideración la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Flexibilidad extraordinària temporal.

– Se contempla la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional siempre que existan en la empresa razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el último párrafo del

Artículo 41.1 ET, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años.

– En estos casos, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores.

– En caso desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación i arbitraje.

– Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

– Si la movilidad funcional es superior al período indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 ET.

– En todos los supuestos de movilidad funcional se garantizará la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

Artículo 26. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración inferior a 12 meses, dentro de un período de 18.

Si se concerta por un plazo inferior las partes podrán acordar su prórroga hasta los 12 meses.

Las partes podrán, finalizados los 6 meses, prorrogar el contrato hasta un máximo 6 meses más, sin que en ningún caso la duración máxi-

te contracte puga excedir 12 mesos dins d'un període de 18. El període de 18 mesos començarà a computar-se en el moment de la primera contractació, havent de computar-se els 12 mesos de servici dins dels 18 següents a la data d'inici del còmput.

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1 b) de l'Estatut dels Treballadors amb anterioritat a la firma del present conveni, quan complisquen el termini màxim de 6 mesos, podran prorrogar-se per mutu acord dins dels límits determinats en els paràgrafs precedents del present article. Transitòriament, aquells treballadors que hagen sigut contractats este any, encara que hagen conclòs els 6 mesos de contractació, podran ser contractats per un període de fins a 12 mesos dins dels 18 mesos següents des de la data del contracte inicial.

Les empreses que s'acullen a la dita modalitat contractual, hauran d'indemnitzar els treballadors contractats per més de 6 mesos en l'import de 12 dies de salari per any de servici. Els períodes inferiors es prorratejaran de forma proporcional.

Article 27. Modificació substancial de condicions de treball i inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

1. Les empreses, quan existisquen provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podran acordar modificacions substancials de les condicions de treball establides en el present conveni col·lectiu, de manera que això contribuïska a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar la seua situació i perspectives a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

2. També les empreses podran procedir a no aplicar el règim salarial previst en el present conveni col·lectiu quan estes tinguen una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques puguen veure's afectades negativament com a conseqüència d'esta aplicació, de manera que afecte les seues possibilitats de manteniment de l'ocupació.

3. Per a l'efectivitat de les mesures anteriors, haurà de desenrotllar-se en les empreses en què existisquen representants legals dels treballadors un període de consultes amb estos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

4. La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

5. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que en el seu conjunt representen la majoria d'aquells.

6. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge establert en el V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 08-07-2010), que haurà de desenrotllar-se dins d'un termini màxim de quinze dies.

7. En les empreses en què no existisca representació legal dels treballadors, es nomenarà una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats firmants del present conveni col·lectiu.

En este segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrat.

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació puga suposar la paralització d'este. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres.

8. En cas d'acord, este haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu en els set dies següents a la seua consecució, amb

ma de este contrato pueda exceder de 12 meses dentro de un período de 18. El período de 18 meses empezará a computarse en el momento de la primera contratación, debiendo computarse los 12 meses de servicio dentro de los 18 siguientes a la fecha de inicio del cómputo.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio, cuando cumplan el plazo máximo de 6 meses, podrán prorrogarse por mutuo acuerdo dentro de los límites determinados en los párrafos precedentes del presente artículo. Transitóriamente, aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del presente año, aun cuando hubieran concluido los 6 meses de contratación, podrán ser contratados por un período de hasta 12 meses dentro de los 18 meses, siguientes desde la fecha del contrato inicial.

Las empresas que se acojan a dicha modalidad contractual, deberán indemnizar a los trabajadores contratados por más de 6 meses en el importe de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores de forma proporcional.

Artículo 27. Modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo

1. Las empresas, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, de modo que ello contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. También las empresas podrán proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio Colectivo, cuando éstas tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en las mismas.

3. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

6. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOCV de 08.07.2010), que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, se nombrará a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

8. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su conse-

indicació expressa de la retribució a percebre pels treballadors de la dita empresa, i detallant, si és el cas, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establides amb caràcter general, sense que en cap cas la dita inaplicació puga superar la data de 31 de desembre de 2012.

9. La Comissió Paritària acusarà la recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà un dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials suposen o no l'incompliment de les obligacions establides en el present conveni col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Procediment per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu

1. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància li siga plantejada.

2. Sotmesa la discrepància a la Comissió Paritària, s'escoltarà successivament i tantes vegades com siga necessari les parts, a les quals s'instarà a arribar a un acord. Conclòs el procés de mediació, s'alçarà l'acta amb el resultat de l'intent de mediació, i es respectarà en tot cas l'improrrogable termini de set dies a comptar del moment en què la discrepància li siga plantejada.

3. La Comissió Paritària podrà acordar seguir un procediment de mediació diferent del descrit en els punts anteriors.

4. Si la Comissió Paritària interpreta que en l'empresa en qüestió es donen les circumstàncies previstes per a la desvinculació salarial, ho comunicarà als representants dels treballadors i a la direcció de l'empresa, perquè s'aplique esta clàusula. Transcorregut el període de desvinculació, els salaris aplicables seran els vigents en el conveni col·lectiu.

Els representants legals dels treballadors i els membres de la comissió paritària estan obligats a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i observar respecte d'això sigil professional.

5. Els terminis acordats en el present article podran prorrogar-se per acord de les parts.

6. En tot cas, ha d'entendre's que el que estableixen els paràgrafs precedents només afectarà l'increment salarial pactat. Les empreses afectades estan obligades pel contingut del text del conveni. La comissió paritària entendre i resoldrà qualsevol dubte que puga sorgir en la instrumentació de la present clàusula de desvinculació. Durant la tramitació de l'expedient queda suspès l'increment salarial fins a produir-se l'informe definitiu. Si l'informe és en el sentit d'aplicar l'increment salarial, l'empresa estarà obligada a actualitzar els retards en un termini màxim de 30 dies des de la finalització del procediment de l'expedient, sense perjudi que puga entaular les accions que considere oportunes davant dels organismes competents.

Article 28. Règim disciplinari

1. Faltes.

Es consideren faltes les accions i omissions que suposen crebant o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i en especial pel present conveni.

Les faltes es classificaran en consideració a la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

2. Classificació de faltes lleus.

Es consideren faltes lleus les següents:

– Una o dos faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per impuntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball de 5 a 30 minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de 10 minuts en la suma de temps de retards en el període de 30 dies.

– L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per breu temps.

cució, con indicación expresa de la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas con carácter general, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar la fecha de 31 de diciembre de 2012.

9. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. Si la comisión paritaria, interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas para el descuelgue salarial, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que se aplique esta cláusula. Transcurrido el período de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes en el convenio colectivo.

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

5. Los plazos acordados en el presente

Artículo, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes.

6. En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afectará al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del convenio. Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentación de la presente cláusula de descuelgue, será la comisión paritaria, quien entienda y resuelva sobre la misma. Durante la tramitación del expediente queda suspendido el incremento salarial, hasta producirse el informe definitivo. Si el informe es en el sentido de aplicar el incremento salarial, la empresa vendrá obligada a actualizar los atrasos en un plazo máximo de 30 días desde la finalización del procedimiento del expediente, sin perjuicio de que pudiera entablar las acciones que considerase oportunas ante los organismos competentes.

Artículo 28. Régimen Disciplinario

1. Faltas.

Se consideran faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, gravedad, transcendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

2. Clasificación de faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

– Una o dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el periodo de 30 días.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.

– No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència al treball la baixa corresponent d'incapacitat transitoria o la raó de la falta al treball per motius justificats, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

– La falta de neteja i higiene personal que afecte negativament la imatge de l'empresa, la convivència entre companys de treball o la qualitat del procés productiu.

– Els xicotets descuits en la conservació del material, quan produïsquen algun menyscabament o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la seua utilització que provoqe retard o disminuïsca l'eficàcia en el treball.

– No comunicar a l'empresa el canvi de domicili, dins dels set dies posteriors a la seua realització.

– Les discussions escandaloses o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa, que puguin perjudicar lleument la imatge d'esta.

– Faltar al treball un dia en el període de sis mesos, sense haver-hi causa justificada.

– No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb esta (comercials, proveïdors, compradores, etc.) amb la diligència deguda.

3. Classificació de faltes greus:

Es consideren faltes greus les següents:

– Més de 3 faltes de puntualitat superiors a 5 minuts realitzades dins del mateix mes. En tot cas, serà falta greu l'excés de 20 minuts en la suma del temps de retards en un període de 30 dies.

– La inassistència al treball per dos dies en el període de sis mesos, sense que existisca la deguda justificació.

– No comunicar els canvis experimentats en la família que puga afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de deu dies des que es produïxen els fets. Serà falta greu l'ocultació maliciosa d'este tipus de dades.

– La simulació de malaltia o accident.

– No entregar el corresponent comunicat de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat en els quatre dies següents a produir-se esta, llevat que es justifique una causa de força major.

– La desobediència als superiors en qualsevol matèria relacionada amb el treball.

– Simular la presència d'un altre treballador, fixant, firmant, parlant en nom seu, o per qualsevol altre mitjà.

– La imprudència en actes de treball que implique perill d'ocasionar accidents lleus o menyscabaments de caràcter lleu en les instal·lacions.

– Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

– La reincidència en falta lleu, encara que esta siga de distinta naturalesa, dins del període de dos mesos, sempre que haja mediat una comunicació escrita.

– Oposar resistència o realitzar ocultació a la inspecció personal o de paquets o objectes amb què s'accedisca o isca de llocs de treball, quan esta es realitze per a protecció del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

– No fixar o marcar en apartats de control a l'entrada o eixida de treball.

– El descuit o negligència en la conservació dels gèneres, materials, mercaderies o instal·lacions de l'empresa quan estos produïsquen un dany de caràcter greu.

– La realització del treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'estes substàncies.

– L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciado, sempre que ocasione perjudicis greus per a l'empresa, així com el fet de no advertir de manera immediata els caps de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

– L'ocultació maliciosa d'errors o equivocacions que originen perjudici per a l'empresa.

– L'abandó del servici, sense causa fundada, encara que siga per breu temps, quan ocasione perjudici d'alguna consideració per a l'empresa o provoqe algun perill d'accident de treball a altres treballadors. Si el perjudici o el perill d'accident és greu, podran qualificar-se estos fets com a falta molt greu.

– No notificar en el periodo de un día hábil de inasistencia al trabajo la baja correspondiente de incapacidad transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa, a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

– Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en su utilización que provoqe retraso o disminuye eficacia en el trabajo.

– No comunicar a la empresa el cambio de domicilio, dentro de los 7 días posteriores a su realización.

– Las discusiones escandalosas o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.

– Faltar al trabajo 1 día en el periodo de 6 meses, sin haber causa justificada.

– No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) con la diligencia debida.

3. Clasificación de faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

– Más de 3 faltas de puntualidad superiores a 5 minutos realizadas dentro del mismo mes. En todo caso será falta grave el exceso de 20 minutos en la suma del tiempo de retrasos en un periodo de 30 días.

– La inasistencia al trabajo por 2 días en el periodo de 6 meses, sin que exista debida justificación.

– No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 10 días desde que se producen los hechos. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

– La simulación de enfermedad o accidente.

– No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los 4 días siguientes a producirse la misma, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.

– La desobediencia a los superiores en cualquier materia relacionada con el trabajo.

– Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre, o por cualquier otro medio.

– La imprudencia en actos de trabajo que implique peligro de ocasionar accidentes leves o menoscabos de carácter leve en las instalaciones.

– Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

– La reincidencia en falta leve, aunque esta sea de distinta naturaleza dentro del periodo de dos meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.

– Oponer resistencia o realizar ocultación a la inspección personal o de paquetes u objetos con los que se acceda o salga de lugares de trabajo, cuando ésta se realice para protección del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores.

– No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.

– El descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías o instalaciones de la empresa cuando estos produzcan un daño de carácter grave.

– La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias.

– La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicios graves para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

– La ocultación maliciosa de errores o equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

– El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, cuando ocasione perjuicio de alguna consideración para la empresa o provoqe algún peligro de accidente de trabajo a otros trabajadores. Si el perjuicio o el peligro de accidente es grave, podrán calificarse estos hechos como falta muy grave.

– Les discussions o altercats verbals durant la realització del treball, quan ocasionen un escàndol notori.

– No utilitzar els equips de protecció individual.

4. Classificació de faltes molt greus.

Són faltes molt greus les següents:

– 5 o més faltes de puntualitat en el treball de més de 5 minuts durant un període de 30 dies naturals, o bé l'excés d'una hora en la suma del temps de treball perdut per impuntualitat en el període mencionat.

– La inassistència al treball per 3 dies en el període de 90 dies naturals, o de 4 en un període de 5 mesos, sempre que no estiguen degudament justificades.

– El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol tipus en perjudici dels interessos de l'empresa.

– El robatori o furt o la malversació de béns o interessos de l'empresa, companys de treball, també a tercers quan estos es realitzen en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

– Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma conscient en productes, maquinària, ferramentes, instal·lacions, edificis, efectes o documents de l'empresa.

– Realitzar negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense l'autorització expressa de l'empresa.

– Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats de l'empresa o els treballadors, així com no guardar el secret professional sobre dades de reserva obligada.

– Agredir físicament o verbalment els seus superiors o companys. L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació no informant-ho als responsables de l'empresa.

– Originar injustificades i contínues baralles i litispendències amb els seus companys o superiors.

– Fumar en els llocs en què està prohibit per raons de seguretat a higiene, i això d'acord amb el que disposa el Reial Decret Llei 192/1988.

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

– El fet de no entregar el corresponent comunicat de baixa o de confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat passats set dies de produir-se esta, excepte justificació per causes de força major.

– L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual de les companyes o companys de treball.

– La reiteració en una falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa abans de passats dos mesos de cometre's la primera, i sempre que esta haja sigut comunicada per escrit amb una anterioritat de, com a mínim, cinc dies.

– La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un crebant greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en acte de treball quan implique un crebant greu a la disciplina o un perjudici igualment greu per a l'empresa.

– La imprudència en acte de treball quan implique un risc greu d'accident per al treballador o els seus companys, o un perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

– L'obstrucció total o parcial de qualsevol sistema de protecció o seguretat.

– La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

– L'abandó del lloc de treball, sense causa justificada, encara que siga per breu temps, quan este lloc siga d'especial importància per al bon exercici de l'activitat de l'empresa i per tant siga d'especial responsabilitat, posant en perill l'eficàcia en la producció.

Sancions.

Les sancions que siga procedent imposar en cada cas aniran en funció del tipus de falta: lleu, greu o molt greu, segons s'establix a continuació i dins de les possibilitats que ofereix cada classificació, atenent la seua gravetat, transcendència i intencionalitat.

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

c) Suspensió de sou i faena d'un o dos dies.

– Las discusiones o altercados verbales durante la realización del trabajo, cuando ocasionen un escándalo notorio.

– La no utilización de los equipos de protección individual.

4. Clasificación de faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

– 5 o más faltas de puntualidad en el trabajo de más de 5 minutos durante un período de 30 días naturales, o bien el exceso de 1 hora en la suma del tiempo de trabajo perdido por impuntualidad en el mencionado período.

– La inasistencia al trabajo por 3 días en el período de 90 días naturales, o de 4 en un período de 5 meses, siempre que no estén debidamente justificadas.

– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa.

– El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

– Realizar negociaciones de comercio o industria relacionadas con el objeto de la empresa, por cuenta propia o ajena, sin expresa autorización de la empresa.

– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o los trabajadores, así como no guardar el secreto profesional sobre datos de reserva obligada.

– Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

– Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con sus compañeros o superiores.

– Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad a higiene, y ello conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 192/1988.

– La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

– El no entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad pasados 7 días de producirse la misma, salvo justificación por causas de fuerza mayor.

– El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de las compañeras-os de trabajo.

– La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa antes de pasados 2 meses de cometerse la primera, y siempre que esta haya sido comunicada por escrito con una anterioridad de al menos 5 días.

– La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

– La imprudencia en acto de trabajo cuando implique riesgo grave de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro grave para la integridad de las instalaciones de la empresa.

– La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad.

– La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

– El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando tal puesto sea de especial importancia para el buen desarrollo de la actividad de la empresa y por tanto sea de especial responsabilidad, poniendo en peligro la eficacia en la producción.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso irán en función del tipo de falta: leve, grave o muy grave, según se establece a continuación y dentro de las posibilidades que ofrece cada clasificación, atendiendo a la gravedad, transcendencia e intencionalidad de las mismas.

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Per faltes greus:

- a) Suspensió de sou i faena de tres a catorze dies.
- b) Inhabilitació per un termini no superior a cinc anys per a l'ascens de categoria superior.
- c) Pèrdua del dret per a l'elecció del torn de vacances següents.

* Estes sancions podran ser imposades de forma unitària o simultània.

3. Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de sou i faena de 15 a 30 dies.
- b) Inhabilitació per un termini no superior a huit anys per al pas a categoria superior.
- c) Pèrdua del dret per a l'elecció de torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances que corresponga disfrutar al treballador.

d) Acomiadament.

* Les sancions previstes en els punts a), b) i c) d'este apartat podran ser imposades de forma unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en 20 dies, per a les faltes greus en 60 dies i per a les faltes molt greus en 120 dies a partir de la data en què aquella va tindre coneixement dels fets que té com a conseqüència la falta.

Article 29. Calendari laboral

Les empreses i els representants dels treballadors es reuniran anualment a fi d'elaborar el calendari laboral; no obstant això, si arribat l'últim dia de febrer de cada any no s'ha aconseguit un acord, les empreses presentaran el calendari que regirà per al dit any.

Article 30. Jubilació parcial

Perquè el treballador puga accedir a la jubilació parcial, atesa la modificació legislativa que s'ha produït en la matèria, s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment, de mutu acord entre empresa i treballador.

Article 31. Igualtat entre sexes

El present conveni vol fer patent el seu més absolut respecte a la Llei 3/2007, de 22 de març, de 2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, segons arrebega l'art. 1 de la mencionada llei, que les dones i els hòmens són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Esta llei té com a objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desplegament dels arts. 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La Comissió Paritària del present conveni col·lectiu vetlarà pel compliment efectiu en el sector dels criteris següents:

- a) Que tant les dones com els hòmens gaudiscen d'igualtat d'oportunitats quant a ocupació, formació, promoció i el desenrotllament del seu treball.
- b) Que la dona treballadora tinga la mateixa equiparació que l'home en tots els aspectes salarials, de manera que per al mateix treball la dona sempre tinga la mateixa retribució.
- c) Que la dona treballadora tinga en el si de l'empresa les mateixes oportunitats que l'home en casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.
- d) Que en els sistemes de classificació professional no es faça distinció entre funcions masculines i femenines.

S'establix l'obligatorietat de les empreses de més de 250 treballadors de negociar plans d'igualtat; així mateix, en les empreses de menys de 250 treballadors s'establix l'obligació d'adoptar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'àmbit laboral.

Article 32. Drets sindicals

Els membres dels comitès d'empresa o delegats de personal, membres d'una mateixa candidatura, podran cedir totes o part de les seues hores sindicals per a ser acumulades semestralment en favor d'un dels

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso de categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

– Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.
- c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido.

– Las sanciones contempladas en los puntos a), b) y c) de este apartado podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 20 días, para las faltas graves en 60 días y para las faltas muy graves en 120 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

Artículo 29. Calendario Laboral

Las empresas y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente con el fin de elaborar el calendario laboral, no obstante si llegado el último día de febrero de cada año no se ha alcanzado un acuerdo las empresas presentarán el calendario que regirá para dicho año.

Artículo 30. Jubilación Parcial

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicara la normativa legal vigente en cada momento, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 31. Igualdad entre sexos

El presente Convenio quiere hacer patente su mas absoluto respeto a la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al entender como recoge el artículo 1 de la mencionada Ley, que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
- c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

Se establece la obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad, asimismo, en las empresas de menos de 250 trabajadores, se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, en el ámbito laboral.

Artículo 32. Derechos sindicales.

Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de sus horas sindicales para ser acumuladas semestralmente en favor de uno

seus companys. S'haurà de comunicar amb antelació el nombre d'hores a cedir semestralment i en quí.

Article 33. Menors de diuuit anys d'edat

Els treballadors i treballadores menors de diuuit anys no podran realitzar més de huit hores de treball efectiu ni efectuar treballs nocturns. La duració del descans setmanal dels menors de diuuit anys serà, com a mínim, de dos dies interromputs.

Article 34. Comissió sectorial de salut laboral

Les parts es comprometen a fomentar una cultura preventiva i una aplicació pràctica de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Amb este fi, acorden la constitució d'una Comissió Sectorial de Salut Laboral que impulsarà totes aquelles mesures que s'orienten a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball, abordant, entre altres, les següents línies d'actuació:

- a) Integració de la prevenció.
- b) Adecuació dels continguts del pla de prevenció a la realitat sectorial.
- c) Actuacions per a l'aplicació correcta de les mesures sobre vigilància de la salut. Concretament, la Comissió vetlarà perquè es realitze una vigilància específica per a cada lloc de treball i persona, voluntària per al treballador, llevat que s'haja de sotmetre obligatòriament quan siga indispensable per a avaluar els possibles efectes sobre la salut de determinades condicions de treball, quan l'estat de salut del treballador pugua suposar un perill per a si mateix o per als altres o quan així ho dispose una determinada disposició legal. Quant a la seua periodicitat, caldrà ajustar-se al que determine el servici de prevenció que realitze la vigilància de la salut.
- d) Iniciatives informatives i formatives de caràcter teòric i pràctic en el sector. La Comissió es constituirà en els tres mesos següents a la firma del present conveni, i tindrà caràcter paritari.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Els treballadors del sector que siguen contractats per mitjà de contractes formatius, tindran com a salari del primer any de contractació el 85% i el segon any el 90% del salari de l'oficial de tercera, sempre que legalment no es dispose una altra cosa superior.

Segona

Les parts acorden la creació d'una comissió tècnica de treball per a l'adequació i redefinició de les categories professionals, i si és el cas grups professionals o nivells, que elaborarà una proposta per a la seua elevació a la Comissió Paritària per a la seua aprovació abans del 31 de desembre de 2012.

Tercera. Seguiment de les condicions de treball en el sector

1. Les parts firmants del present conveni col·lectiu es comprometen a efectuar un seguiment de les condicions establides en tots aquells convenis d'empresa o convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades, que puguin subscriure's en l'àmbit de la província de València, amb vista a fer que les condicions de treball i el marc de les relacions laborals en el sector contribuïsquen al funcionament normal del mercat i a l'estabilitat de l'ocupació.

2. En especial, caldrà ajustar-se a la negociació col·lectiva d'àmbit inferior al present conveni quan establisca diferents condicions sobre:

- a) La quantia del salari base i dels complementos salarials, incloent-hi els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per la present llei als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

de sus compañeros. Se deberá comunicar con antelación el número de horas a ceder semestralmente y en quíen.

Artículo 33. Menores de dieciocho años de edad

Los trabajadores y trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo ni efectuar trabajos nocturnos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días interrumpidos.

Artículo 34. Comisión sectorial de salud laboral

Las partes se comprometen a fomentar una cultura preventiva y una aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal fin acuerdan la constitución de una Comisión sectorial de salud laboral que impulsará cuantas medidas se orienten a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, abordando, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- a) Integración de la prevención.
- b) Adecuación de los contenidos del plan de prevención a la realidad sectorial.
- c) Actuaciones para la correcta aplicación de las medidas sobre vigilancia de la salud. Concretamente, la Comisión velará para que se realice una vigilancia específica para cada puesto de trabajo y persona, voluntaria para el trabajador, salvo que se deba de someter obligatoriamente cuando sea indispensable para evaluar los posibles efectos sobre la salud de determinadas condiciones de trabajo, cuando el propio estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para sí mismo o para los demás o cuando así lo disponga una determinada disposición legal. En cuando a su periodicidad, se estará a lo que determine el servicio de prevención que realice la vigilancia de la salud.
- d) Iniciativas informativas y formativas de carácter teórico y práctico en el sector. La Comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, y tendrá carácter paritario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Los trabajadores del sector que sean contratados mediante contratos formativos, tendrán como salario del primer año de contratación el 85% y el segundo año el 90% del salario del oficial de tercera, siempre que legalmente no se disponga otra cosa superior.

Segunda

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales, y en su caso grupos profesionales, o niveles que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 31 de diciembre de 2012.

Tercera. Seguimiento de las condiciones de trabajo en el sector

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito de la Provincia de Valencia, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

2. En especial, se atenderá a la negociación colectiva de ámbito inferior al presente Convenio cuando establezca diferentes condiciones sobre:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

TAULES SALARIALS 2011

<i>CATEGORIES</i>	<i>SALARI</i>
CONVENI 2011	
TITULATS I TÈCNICS	
Enginyer sup.	1.429,44
Perit	1.198,76
ATS	1.198,76
Graduat social	1.198,76
Oficial tècnic 1a	941,66
Oficial tècnic 2a	827,04
ADMINISTRACIÓ	
Cap de departament	1.384,59
Cap de secció	1.338,53
Analista programació	1.139,10
Oficial 1a	1.039,22
Oficial 2a	1.010,85
Aux. administratiu	896,53
Asp. administratiu	827,04
ÀREA COMERCIAL	
Cap d'àrea	1.670,83
Cap de sucursal	1.430,88
Cap de secció	1.139,10
Venedor 1a	941,66
Venedor 2a	885,88
Venedor 3a	830,20
PRODUCCIÓ	
Encarregat	1.338,53
Cap de secció	1.246,62
Oficial 1a (dia)	34,21
Oficial 2a (dia)	33,30
Oficial 3a (dia)	29,52
Peó Especialista	25,83
OFICIS AUXILIARS	
Vigilant	34,91
Conductor-repartidor	34,21
Auxiliar 1a	29,54
Auxiliar 2a	27,55
Auxiliar 3a	25,92

TABLAS SALARIALES 2011

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>SALARIO</i>
CONVENIO 2011	
TITULADOS Y TÉCNICOS	
Ingeniero Sup.	1.429,44
Perito	1.198,76
ATS	1.198,76
Graduado Social	1.198,76
Oficial técnico 1. ^a	941,66
Oficial técnico 2. ^a	827,04
ADMINISTRACIÓN	
Jefe Departamento	1.384,59
Jefe Sección	1.338,53
Analista Programación	1.139,10
Oficial 1. ^a	1.039,22
Oficial 2. ^a	1.010,85
Aux. administrativo	896,53
Asp. administrativo	827,04
ÁREA COMERCIAL	
Jefe Área	1.670,83
Jefe Sucursal	1.430,88
Jefe Sección	1.139,10
Vendedor 1. ^a	941,66
Vendedor 2. ^a	885,88
Vendedor 3. ^a	830,20
PRODUCCIÓN	
Encargado	1.338,53
Jefe Sección	1.246,62
Oficial 1. ^a (día)	34,21
Oficial 2. ^a (día)	33,30
Oficial 3. ^a (día)	29,52
Peón Especialista	25,83
OFICIOS AUXILIARES	
Vigilante	34,91
Conductor-repartidor	34,21
Auxiliar 1. ^a	29,54
Auxiliar 2. ^a	27,55
Auxiliar 3. ^a	25,92