

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

RESOLUCIÓ d'1 de juny de 2016, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis de la Comunitat Valenciana (codi:80000725012008). [2016/5788]

Vist el text del Conveni col·lectiu del sector d'elaboració de xocolates i torrefactors de cafè i sucedanis de la Comunitat Valenciana, subscrit per la comissió negociadora, integrada, per una part, per l'organització empresarial Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), i per l'altra, pels sindicats Comissions Obreres (CCOO) i Unió General de Treballadors (UGT), i de conformitat amb allò que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; en el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 1 de juny de 2016.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR D'ELABORACIÓ DE XOCOLATES I TORREFACTORS DE CAFÉ I SUCCEDANIS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

ÍNDIX

- Article 1. Àmbit territorial
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit temporal
- Article 4. Legislació supletòria
- Article 5. Seguretat i higiene
- Article 6. Comissió Paritària
- Article 7. Absorció i compensació
- Article 8. Igualtat
- Article 9. Drets sindicals
- Article 10. Remuneracions i actualització salarial
- Article 11. Jornada laboral
- Article 12. Antiguitat consolidada
- Article 13. Gratificacions extraordinàries
- Article 14. Participació en beneficis
- Article 15. Vacances
- Article 16. Malaltia i accidents
- Article 17. Indemnització per cessament
- Article 18. Roba de treball
- Article 19. Organització del treball
- Article 20. Dietes
- Article 21. Llicències

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (Cod.:80000725012008). [2016/5788]

Visto el texto del convenio Colectivo del Sector de Elaboración de Chocolates y Torrefactores de Café y Sucédáneos de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la organización empresarial Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 1 de junio de 2016.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo,

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ELABORACIÓN DE CHOCOLATES Y TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

ÍNDICE

- Artículo 1. Ámbito territorial
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Legislación supletoria
- Artículo 5. Seguridad e higiene
- Artículo 6. Comisión paritaria
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Igualdad
- Artículo 9. Derechos sindicales
- Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial
- Artículo 11. Jornada laboral
- Artículo 12. Antigüedad consolidada
- Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 14. Participación en beneficios
- Artículo 15. Vacaciones
- Artículo 16. Enfermedad y accidentes
- Artículo 17. Indemnización por cese
- Artículo 18. Prendas de trabajo
- Artículo 19. Organización del trabajo
- Artículo 20. Dietas
- Artículo 21. Licencias

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments
Article 23. Quota sindical
Article 24. Pòlissa d'assegurança
Article 25. Calendari laboral
Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 27. Principis d'ordenació
Article 28. Graduació de les faltes
Article 29. Sancions
Article 30. Contractació
Article 31. Lactància
Article 32. Violència de gènere
Article 33. Excedències
Article 34. Assetjament laboral, moral o sexual
Disposició addicional primera
Disposició addicional segona

Article 1. Àmbit territorial

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

Article 2. Àmbit personal

Comprenderà les empreses indicades en l'article anterior i tot el seu personal treballador.

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

Article 3. Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2016, i entrarà en vigor el dia que es publique en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*; no obstant això, els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2015.

La denúncia d'aquest conveni haurà de fer-se amb trenta dies d'antelació respecte a la data del venciment. Si no n'hi ha denúncia, s'entendrà prorrogat de forma automàtica, i en aquest cas, s'aplicarà una revisió salarial de l'IPC real constatat l'any anterior.

Article 4. Legislació supletòria

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

Article 5. Seguretat i higiene

Respecte d'això, es tindrà en compte el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals.

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

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

Article 6. Comissió Paritària

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

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

– La d'interpretació i aplicació del que es pacte, i la de seguiment del conjunt dels acords.

La Comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals firmants i cinc representants de les associacions empresarials firmants, que seran nomenats per les parts d'entre els qui pertanyen a la comissió negociadora del conveni; hi podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari. El termini per a resoldre serà d'un mes des que es formule la qüestió a la Comissió Paritària mitjançant Acta motivada.

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos
Artículo 23. Cuota sindical
Artículo 24. Póliza de seguro
Artículo 25. Calendario laboral
Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 27. Principios de ordenación
Artículo 28. Graduación de las faltas
Artículo 29. Sanciones
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Lactancia
Artículo 32. Violencia de género
Artículo 33. Excedencias
Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual
Disposición adicional primera
Disposición adicional segunda

Artículo 1. Ámbito territorial

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

Artículo 2. Ámbito personal

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

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

Artículo 3. Ámbito temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, y entrará en vigor el día de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2015.

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

Artículo 4. Legislación supletoria

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

Artículo 5. Seguridad e higiene

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

Las empresas se comprometen a realizar revisiones médicas una vez al año a los trabajadores y cada vez que sea necesario.

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

Artículo 6. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una Comisión Paritaria con las funciones que se indica a continuación:

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

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

La comisión estará compuesta por cinco representantes de las centrales sindicales firmantes, y cinco representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados por las partes de entre los pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, pudiendo asistir asesores con voz pero sin voto, en el número que las partes consideren necesario, el plazo de actuación será el de la vigencia del convenio.

Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguen presents almenys el 75 % dels membres.

El termini per a resoldre serà d'un mes, des que es formule la qüestió a la Comissió Paritària, per mitjà d'acta motivada.

Quan es tracte d'algun cas que afecte empreses i treballadors que formen part de la Comissió, aquests seran oïts pels altres components, però no estaran presents en les deliberacions corresponents.

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

- Quantia del salari bàsic i dels complements salarials variables i fijos.
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'Igualtat entre Dones i Homes.

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

a) La iniciativa es comunicarà només perquè en tinga coneixement la Comissió Paritària del conveni col·lectiu.

b) Per a l'inici de les negociacions, ambdós parts (empresa i representació del personal treballador) hauran d'acordar que estan d'acord a iniciar-les.

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

d) Una vegada aconseguit l'acord, se'n comunicarà el resultat a la Comissió Paritària, a efectes informatius.

La Comissió Paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963 515 100, i adreça de correu electrònic fedacova@fedacova.org.

Article 7. Absorció i compensació

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

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

Tots els conceptes econòmics arrellegats en aquest conveni patiran els increments econòmics que s'hi es pacten.

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

Article 8. Igualtat

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

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

3. Sense perjudi del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'establisca així en

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

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

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

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

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

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

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo.

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

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

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

La comisión paritaria fija su domicilio en Valencia, en su calle de Isabel La Católica, 6-5.º-9ª, sede de FEDACOVA, con teléfono 963515100 y correo electrónico fedacova@fedacova.org.

Artículo 7. Absorción y compensación

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

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

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

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

Artículo 8. Igualdad

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

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

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca

el conveni col·lectiu que hi siga aplicable, en els termes que s'hi preveu.

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

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

Article 9. Drets sindicals

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

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

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

Article 10. Remuneracions i actualització salarial

Les taules salarials vigents des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2015 són les que figuren en l'annex d'aquest conveni.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'incrementaran l'1 de gener l'1,25 %.

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

Article 11. Jornada laboral

Caldrà ajustar-se al que disposa l'article 34 del Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que literalment diu: «2. La duració màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.»

La jornada anual quedara establida en 1.784 hores.

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

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

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

La jornada nocturna s'entendrà que comença a les 22.00 hores i conclourà a les 06.00 hores. No obstant això, l'inici avançat o la prolongació de la jornada derivada del temps d'entrepà, distribució irregular de jornada o adequació del lloc de treball no s'entendran com a jornada nocturna.

Hores extraordinàries: les hores extraordinàries tindran el principi de voluntarietat i un valor del 75 % més que l'hora ordinària. La fórmula que s'aplica és: salari conveni anual x 75 % / hores anuals.

Aquest valor s'aplicarà a les empreses que tinguen un sistema de control d'accessos o un sistema de verificació d'aquests, que seran facilitats per les empreses.

Article 12. Antiguitat consolidada

El personal treballador que perceba quantitats pel concepte d'antiguitat consolidada, reflectida en la casella del mateix nom en el full de salaris, veurà incrementada anualment aquesta quantitat en el mateix percentatge que s'incrementen els altres conceptes retributius del conveni.

El personal treballador de nova incorporació no tindrà dret a percebre cap quantitat pel concepte d'antiguitat, ni, per tant, acumularà trienennis ni cap altra fórmula per aquest concepte.

Per al personal treballador del sector de xocolates i sucedanis d'aquest, quant a l'antiguitat, s'aplicarà la que estava determinada en el seu antic conveni.

en el conveni col·lectiu que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

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

Artículo 9. Derechos sindicales

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

Los comités de empresa tienen el derecho a disponer del crédito de las horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la legislación vigente.

Las citadas horas podrán acumularse de forma trimestral, o bien cederse a otro delegado de la misma opción sindical.

Artículo 10. Remuneraciones y actualización salarial

Las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 son las que figuran en el anexo del presente convenio.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,25 %.

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

Artículo 11. Jornada laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dice: «2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.»

La jornada anual quedara establecida en 1.784 horas.

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

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

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

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

Horas extraordinarias: las horas extraordinarias tendrán el principio de voluntariedad, y tendrán un valor del 75 % más que la hora ordinaria, aplicándose la fórmula (salario convenio anual x 75 % / horas anuales).

Dicho valor se aplicará a aquellas empresas que tengan un sistema de control de accesos o un sistema de verificación de los mismos, que serán facilitados por las empresas.

Artículo 12. Antigüedad consolidada

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

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

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

Article 13. Gratificacions extraordinàries

Paga extra d'estiu

Els treballadors meritaran una paga denominada «paga extra d'estiu», que s'abonarà el dia 15 de juliol. La quantia de la paga serà l'equivalent a una mensualitat del salari conveni més l'antiguitat consolidada que corresponga.

Paga extra de Nadal

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

Article 14. Participació en beneficis

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

Article 15. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà unes vacances anuals de trenta dies naturals, que es disfrutaran en els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, i podran disfrutar-se en dos períodes. Si no poden disfrutar-les en els mesos indicats, tindran dret a un increment consistent en cinc dies més de vacances; no obstant això, sinó es disfruten durant els mesos indicats per petició del treballador o treballadora, no tindran dret a eixe increment.

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

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

El personal acollit a aquest conveni, en cas d'incapacitat temporal o d'accident de treball que derive en incapacitat temporal, abans del període vacacional que tinga assignat o coincidint amb aquest, tindrà dret a gaudir, fins i tot fora de l'any natural, dels dies que, per causa d'aqueta situació d'incapacitat temporal, haja deixat de gaudir.

Article 16. Malaltia i accidents

El treballador o treballadora que estiga en situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, derivada d'accident de treball o de malaltia professional, tindrà dret que l'empresa li complete des del primer dia de la baixa fins al 100 % del salari conveni més l'antiguitat consolidada que li corresponga sobre la indemnització econòmica que perceba per aquest motiu de l'entitat gestora o de la mútua patronal de la Seguretat Social, fins a un total de dotze mensualitats.

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

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

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

El personal malalt estarà obligat a comunicar-ho a l'empresa abans que transcórreguen quatre hores de la iniciació de la jornada a què no puguen assistir, així com el motiu i les circumstàncies de la seua absència.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Paga extra de verano.

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

Paga extra de Navidad.

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

Artículo 14. Participación en beneficios

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

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio tendrá unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, podrán disfrutarse en dos periodos. Caso de no poderlas disfrutar en los meses indicados, tendrán derecho a un incremento consistente en cinco días más de vacaciones; no obstante, sino se disfrutaran durante los meses indicados por petición del trabajador, no tendrán derecho a dicho incremento.

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

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

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

Artículo 16. Enfermedad y accidentes

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

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

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

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

El personal enfermo vendrá obligado a comunicarlo a la empresa, antes de que transcurran cuatro horas de la iniciación de su jornada, para la que no pudiesen asistir, el motivo y circunstancias de su ausencia, o

cia; en cas contrari, perdran el dret al complement indicat en aquest article.

Article 17. Indemnització per cessament

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

- Per cessament als 60 i 61 anys, 93 dies de vacances.
- Per cessament als 62 i 63 anys, 62 dies de vacances.
- Per cessament als 64 anys, 31 dies de vacances.

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

Article 18. Roba de treball

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

Aquests equips seran els que l'empresa i el comitè o delegats de personal consideren més idonis en relació amb el treball que s'efectue; si no se subministren aquests equips, els treballadors podran exigir a les empreses la quantitat de 111,41 euros per aquest concepte.

Article 19. Organització del treball

De conformitat amb allò que disposa l'article 6 de l'antiga ordenança laboral per a les indústries de l'alimentació, ja derogada, és facultat de la direcció de l'empresa l'organització pràctica del treball, amb subjecció a les disposicions vigents en la matèria.

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

Article 20. Dietes

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

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

Dietes

1. Si, per necessitat del servei, algun treballador o treballadora ha de desplaçar-se accidentalment de la localitat en què habitualment tinga la seua destinació, l'empresa abonarà una dieta de 25,22 euros, amb justificació de la despesa, incloent-hi les despeses de representació, si el treballador dina i sopa fora del seu domicili; en el cas que només realitze fora del domicili el dinar, s'abonarà una mitja dieta de 15,14 euros, que no serà necessari justificar.

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

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

Despeses de locomoció

S'hi poden donar tres situacions:

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

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

en caso contrario perderán el derecho al complemento indicado en este artículo.

Artículo 17. Indemnización por cese

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

- Por cese a los 60 y 61 años, 93 días de vacaciones.
- Por cese a los 62 y 63 años, 62 días de vacaciones.
- Por cese a los 64 años, 31 días de vacaciones.

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

Artículo 18. Prendas de trabajo

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

Estos equipos serán los que la empresa y el Comité o Delegados de Personal consideren más idóneos en relación con el trabajo que se efectúe, caso de no suministrarse estos equipos, los trabajadores podrán exigir a las empresas, la cantidad de 111,41 euros por tal concepto.

Artículo 19. Organización del trabajo

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

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

Artículo 20. Dietas

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

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

Dietas.

1. Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta de 25,22 €, con justificación del gasto, incluidos los gastos de representación, si el trabajador realiza comida y cena fuera de su domicilio, y en el caso de que solo se realice fuera del domicilio la comida, se abonará una media dieta de 15,14 €, que no será necesario justificar.

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

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

Gastos de locomoción:

En los que caben tres situaciones:

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

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

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

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

Article 21. Llicències

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

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Tres dies naturals en cas de defunció de cònjuge o fill, i cinc dies si es produeix fora de la província on treballa.
3. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill, i cinc dies naturals si es produeix fora de la província on es treballa.
4. Tres dies naturals en cas de malaltia greu o de defunció del pare, mare o cònjuge, que s'ampliaran a cinc dies naturals si la circumstància es produeix fora de la província on es treballa.
5. Dos dies naturals en cas de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars fins al segon grau; si necessita desplaçament, quatre dies.
6. El personal que justifique que es matricula en un centre d'ensenyament oficial, disposarà del temps necessari per a assistir a exàmens amb la justificació pertinent i avisant l'empresa d'aquesta circumstància amb l'antelació mínima d'un dia.
7. El personal que haja d'examinar-se per a l'obtenció del permís de conducció i amb la justificació prèvia, podrà disposar del temps necessari per a l'examen convocat per la direcció de trànsit que corresponga.
8. Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.
9. El temps imprescindible per a la renovació del DNI i per un temps no superior a quatre hores, i el temps imprescindible per a assistir a organismes oficials, sempre que hagen sigut prèviament convocats amb l'oportuna citació.
10. S'estableix una borsa de 10 hores anuals per treballador a fi que pugua acompanyar els fills menors, de fins a 12 anys, a les consultes mèdiques necessàries, o a les persones majors d'edat amb dependència acreditada, de fins segon grau de consanguinitat i primer grau d'afinitat. L'assistència a consultes mèdiques haurà de ser acreditada documentalment a les empreses per mitjà d'un justificant d'assistència expedit pel facultatiu de la Seguretat Social que haja atés el pacient. La borsa d'hores no serà en cap cas acumulable, d'un any a un altre, per la qual cosa s'haurà de consumir-se dins de l'any natural, si és necessari.

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

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

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

Article 22. Carnet de manipulador d'aliments

El personal subjecte a aquest conveni haurà de proveir-se obligatòriament del carnet de manipulador d'aliments, per a la qual cosa l'empresa li donarà les oportunes instruccions i les facilitats necessàries per a obtindre'l, i això segons el Decret 202/2000, d'11 de febrer.

Article 23. Quota sindical

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

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

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

Artículo 21. Licencias

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijo y cinco días si se produce fuera de la provincia donde trabaja.
3. Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja.
4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, de uno u otro cónyuge, ampliándose a cinco días naturales si la circunstancia se produce fuera de la provincia donde se trabaja.
5. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta el segundo grado. Si necesita desplazamiento será de cuatro días.
6. El personal que justifique su matriculación en un centro de enseñanza oficial, dispondrá del tiempo necesario para asistir a exámenes con la justificación pertinente y avisando a la empresa con la antelación mínima de un día.
7. El personal que deba examinarse para la obtención del carné de conducir y previa justificación, podrá disponer del tiempo necesario para el examen convocado por la jefatura de tráfico que corresponda.
8. Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
9. El tiempo imprescindible para la renovación del DNI y por el tiempo no superior a cuatro horas, asimismo como el tiempo imprescindible para asistir a organismos oficiales, siempre y cuando hayan sido previamente convocados con la oportuna citación.
10. Se establece una bolsa de 10 horas anuales por trabajador a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, de hasta 12 años, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalment a las empresas por medio de justificante de asistencia expedido por el facultativo de la Seguridad Social que haya atendido al paciente. Dicha bolsa de horas, en ningún caso será acumulable, de un año a otro, debiendo en su caso consumirse dentro del año natural si fuere necesario.

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

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

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

Artículo 22. Carnet de manipulador de alimentos

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

Artículo 23. Cuota sindical

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

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

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

Article 24. Pòlissa d'assegurança

Sense perjudi de les normes generals de la Seguretat Social, les empreses que apliquen aquest conveni, bé mitjançant FEDACOVA, bé individualment, s'obliguen a formalitzar, en el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, una pòlissa d'assegurança individual d'accidents per a la millora de les prestacions, en els supòsits de defunció o incapacitat permanent en qualsevol dels seus graus, derivats d'accident laboral, i les quanties dels quals que ha de percebre el treballador o treballadora, o els seus hereus, serà de 12.000 euros en els casos de defunció i d'invalidesa permanent total i absoluta.

Conseqüentment amb allò que s'ha estipulat en el paràgraf anterior, serà obligatori per a totes les empreses que apliquen aquest conveni i contracten la pòlissa de forma individual, presentar-ne una còpia a la seu de FEDACOVA, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-9, 46004 València, telèfon 963 515 100, i comunicar aquesta informació a la Comissió Paritària.

Les empreses que incomplisquen les garanties establides en aquest article se'n responsabilitzaran individualment.

Article 25. Calendari laboral

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

Als centres en què no hi haja representació sindical, el calendari es presentarà a la Comissió Paritària del conveni perquè el vise.

Article 26. Inaplicació del conveni col·lectiu

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

1. L'empresa que decidisca iniciar la inaplicació d'aquest conveni haurà de comunicar a la Comissió Paritària d'aquest conveni l'obertura del procediment en el moment d'iniciar el període de consultes, i remetre la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre adreçada al manteniment de l'ocupació.

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

2. El període de consultes haurà de tindre una duració no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar-ne o de reduir-ne els efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar-los per als treballadors i treballadores afectats, sempre amb la motivació última del manteniment dels llocs de treball.

S'haurà de documentar la causa per mitjà d'una memòria explicativa i relacionant les mesures de caràcter general que es tinga previst prendre, en funció de la causa que s'al·legue.

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

3. La interlocució per a aquesta negociació seran les seccions sindicals, quan així s'acorde, o bé la representació unitària dels treballadors i treballadores. Si no hi ha representació legal dels treballadors i treballadores, aquests podran optar per atribuir la representació, a la seua elecció, a una comissió integrada per personal treballador de l'empresa triada per aquest o a una comissió de components designats,

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

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

Artículo 24. Póliza de seguro

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

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

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

Artículo 25. Calendario laboral

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

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

Artículo 26. Inaplicación del convenio colectivo

El procedimiento para iniciar la inaplicación del presente convenio Colectivo será el siguiente:

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

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

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

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

3. La interlocución para esta negociación serán las secciones sindicales, cuando así lo acuerden o bien la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir la representación, a su elección, a una comisión integrada por trabajadores de la empresa elegida por estos o a una comisión de componentes designados, según

segons la seua representativitat, pels sindicats del sector a què pertanga l'empresa que estiguen legitimats per a formar part de la comissió negociadora. Aquesta comissió serà, com a mínim, de tres membres. L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA, organització empresarial que firma aquest conveni.

Els acords es prendran per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord haurà de remetre's a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu dins dels set dies següents a la consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que calga aplicar en l'empresa.

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

En cas de discrepància, la Comissió decidirà sotmetre el cas a l'arbitratge o a mecanismes arrellegats en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 0 8.07.2010), o posteriors. En cas de no arribar a un acord o laude arbitral, es podrà sotmetre la discrepància al Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana.

La Comissió Paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors; per tant, mantindran el sigil professional respecte de tot això.

Article 27. Principis d'ordenació

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

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

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

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

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

Article 28. Graduació de les faltes

1. Es consideraran faltes lleus:

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

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

c) La falta de comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredite la impossibilitat de la notificació.

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

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

f) Els descuits en la conservació del material que es tinga a càrrec o del qual siga responsable, i que es deterioreu lleument per aquest motiu.

2. Es consideraran faltes greus:

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

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

c) L'entormentament en l'ús de les dades que tinguen incidència en la Seguretat Social, o l'omissió maliciosa o el falsejament d'aquestes.

d) La simulació de malaltia o d'accident, sense perjudi d'allò que s'ha previngut en el paràgraf e) de l'apartat següent.

su representatividad, por los sindicatos del sector al que pertenezca la empresa que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora. Esta comisión será como mínimo de tres miembros.

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

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

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

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

Artículo 27. Principios de ordenación

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

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

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

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

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

Artículo 28. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Es consideraran faltes molt greus:

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

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

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada de treball en un altre lloc.

d) La simulació de malaltia o d'accident, o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o alié.

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

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

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

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

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

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

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

l) L'assetjament sexual.

ll) La reiterada falta d'utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene.

m) La reincidència o la reiteració en la comissió de faltes greus; es considera així la situació en què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador o treballadora ha sigut sancionat dos o més vegades per faltes greus, fins i tot de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

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

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

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

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

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

j) La embriaguez en el trabajo, siempre que no sea habitual.

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

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que afecte negativamente al rendimiento en el trabajo.

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

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

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

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

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

l) El acoso sexual.

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

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

Article 29. Sancions

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

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

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

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

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

Article 30. Contractació

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

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

Article 31. Lactància

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 o acumular-la al principi o al final de la jornada; la duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

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

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

Article 32. Violència de gènere

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

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

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents.

Article 33. Excedències

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

b) El treballador amb una antiguitat mínima en l'empresa d'un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

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

Artículo 29. Sanciones

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

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

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

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

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

Artículo 30. Contratación

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

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

Artículo 31. Lactancia

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

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

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

Artículo 32. Violencia de género

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

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

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

Artículo 33. Excedencias

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El període en què el treballador o treballadora romanga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article, serà computable als efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació.

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

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

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

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

Article 34. Assejament laboral, moral o sexual.

1. S'entén per assejament moral, tota conducta, pràctica o comportament realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que supose directament o indirectament menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador o treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seua capacitat promocional o professional o la seua permanència en el lloc, i afecta negativament l'entorn laboral.

Describe una situació en què una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigació psicològica extrema de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball.

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

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

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

– No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o comunicació que haja de rebre qualsevol treballador o treballadora per a la realització del seu treball; no serà mantingut en situació d'ambigüïtat de rol; no deixarà de ser informat sobre aspectes de les seues funcions, responsabilitats o mètodes de treball, ni es farà un ús hostil pel que fa a la comunicació, tant explícitament (amb amenaces o crítiques sobre temes tant laborals com de la seua vida privada), com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seues opinions relacionades amb el treball o entorn laboral, ignorant la seua presència, etc.).

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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

Artículo 34. Acoso laboral, moral o sexual

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Amb independència de les accions que puguen interposar-se respecte d'això davant de qualssevol instàncies, administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui es considere afectat per una situació d'assetjament o pels representants legals dels treballadors treballadores, davant d'un representant de la direcció de l'empresa. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si es confirmen aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes. Qualsevol denúncia d'aquest caire haurà de ser comunicada immediatament al comitè de seguretat i salut o als delegats de prevenció, sempre que així ho sol·liciten la persona afectada o els representants legals dels treballadors i treballadores. En els esbrinaments que calga efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones afectades, i es practicaran totes les diligències que puguen considerar-se pertinents per tal d'aclarir els fets.

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

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

6. La comissió d'investigació estarà composta per l'empresa i els representants legals dels treballadors i treballadores, de forma paritària, i es determinarà en el si del centre de treball la quantitat de persones que la formaran. A la comissió s'hi afegirà la persona que la persona afectada haja triat per a representar-la, qui actuarà com a mer representant sense veu ni vot.

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

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

9. Una vegada finalitzada la investigació, la Comissió, en cada un dels casos, emetrà un informe que s'entregarà a la persona denunciante i a la denunciada, perquè, si així ho creuen convenient, puguen fer seguir les vies legals que els atorga la llei.

No obstant això, en aquelles empreses en què hi haja un protocol d'actuació respecte de l'assetjament laboral, moral o sexual, hi valdrà, en primer lloc, allò que s'ha disposat en el protocol esmentat, si es va acordar amb la representació social dels treballadors i treballadores, i amb caràcter subsidiari s'aplicarà el que s'estableix ací.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Les parts firmants, segons el que disposa l'article 85.3.c de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada en l'article 6 de la Llei 35/2010, de 17 de juny estableixen com a procediment per a resoldre les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establides en el conveni col·lectiu, la mediació del Tribunal Arbitral Laboral, i en el cas que no s'arribi a un acord, se sotmetrà la qüestió a un arbitratge de dret.

Segona

Les parts firmants es comprometen a adaptar les categories professionals a la legalitat vigent creant grups professionals, per a la qual cosa es crea una comissió tècnica que es reunirà abans del 28 de febrer de 2016. La comissió tècnica està composta per dos membres de cada organització sindical i per dos membres de FEDACOVA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las partes firmantes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada en el artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de junio establecen como procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación substancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, la mediación del Tribunal Arbitral Laboral, y en caso de que no se alcance acuerdo en la misma, se procederá a someter la cuestión a un arbitraje de derecho.

Segunda

Las partes firmantes se comprometen a adaptar las categorías profesionales a la legalidad vigente, creando grupos profesionales, para lo cual se crea una Comisión Técnica que se reunirá antes del 28 de febrero de 2016. Dicha Comisión Técnica está compuesta por 2 miembros de cada organización sindical y por 2 miembros de FEDACOVA.