

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

RESOLUCIÓ de 9 de gener de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del conveni col·lectiu de treball d'olis i derivats de les províncies de Castelló i València, 2017-2018. [2018/564]

Vist el text del conveni col·lectiu de treball d'olis i derivats de les províncies de Castelló i València 2017-2018, signat per la comissió negociadora, la qual està integrada, d'una part per la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA) i d'una altra per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT) i per Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV), en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i el Decret 104/2017, de 21 de juliol, 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-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 9 de gener de 2018.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

Conveni col·lectiu d'olis i derivats de les províncies de Castelló i València, 2017-2018

Capítol I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Àmbit personal

Article 4. Vigència

Article 5. Compensació i absorció

Capítol II

Article 6. Plus d'assistència

Article 7. Salari base

Article 8. Pagues extraordinàries

Article 9. Participació en beneficis

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Article 11. Taula salarial

Capítol III

Article 12. Jornada laboral

Article 13. Vacances

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Article 15. Excedències

Article 16. Roba de treball

Article 17. Defunció

Article 18. Revisió mèdica

Article 19. Malalties i accidents

Article 20. Igualtat

Article 21. Garanties d'ocupació

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Article 23. Informació al treballador/a

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 9 de enero de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018. [2018/564]

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia 2017-2018, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA) y de otra por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT) y por Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 9 de enero de 2018.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

Convenio colectivo de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia. 2017-2018

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia

Artículo 5. Compensación y absorción

Capítulo II

Artículo 6. Plus de asistencia

Artículo 7. Salario base

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Artículo 9. Participación en beneficios

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Artículo 11. Tabla salarial

Capítulo III

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Artículo 15. Excedencias

Artículo 16. Ropa de trabajo

Artículo 17. Fallecimiento

Artículo 18. Revisión médica

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Artículo 20. Igualdad

Artículo 21. Garantías de empleo

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Artículo 23. Información al trabajador/a



Article 24. Seguretat i higiene
Article 25. Quota sindical
Article 26. Assegurança d'accidents
Article 27. Inaplicació del conveni col·lectiu
Article 28. Antiguitat
Article 29. Ajuda familiar
Article 30. Contractació
Article 31. Contracte de formació
Article 32. Permisos
Article 33. Classificació professional
Article 34. Règim disciplinari
Article 35. Salari mínim de conveni
Article 36. Premi de fidelitat
Article 37. Comissió paritària
Article 38. Assemblees en el centre de treball
Article 39. Estabilitat en l'ocupació
Disposicions finals
Primera. Remissió a fonts legals
Segona

Text del conveni

PREÀMBUL

Aquest conveni col·lectiu ha sigut subscrit per les centrals sindicals Federació d'Indústria, Construcció i Agro de la Unió General de Treballadors PV i Comissions Obreres d'Indústria PV en representació dels treballadors afectats per aquest i per part de la Federació Empresarial d'Agroalimentació de la Comunitat Valenciana (FEDACOVA), en representació de les empreses afectades.

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni és aplicable i regula les relacions de treball en les activitats que a continuació s'esmenten: destil·leries de glicerina, almàsseres, refineries d'oli, màquines de molta de llavors oleaginoses, hidrogenadores, magatzemistes d'oli, envasadors, estacions de càrrega i descàrrega i extracció de llavors.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni és de compliment obligatori per a les empreses referides situades en el territori de les províncies de Castelló i València.

Article 3. Àmbit personal

Aquestes normes són aplicables a tot el personal treballador que preste els seus serveis per compte de les empreses dedicades a les activitats enumerades en l'article 1, tant fixos com eventuais, així com als que d'ara en avant hi ingressen, sense més excepció que la que determina l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació aplicable.

També estaran afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, tinguen diverses activitats principals i que alguna estiga inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, aleshores el conveni esmentat serà aplicable als treballadors que facen aquestes activitats.

Les empreses que per qualsevol tipus de contracte desenvolupen activitats del sector de manera habitual (no ocasional o accessòria), es veuran també afectades per l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, encara que cap d'aquestes activitats siga la principal o la prevalent.

En aquests dos últims supòsits s'han d'aplicar als treballadors afectats les condicions establides en aquest conveni i, en particular, la taula salarial que corresponga al grup, categoria o nivell professional de cada treballador.

Article 4. Vigència

Aquest conveni té una vigència de dos anys, des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, i serà prorrogable per reconducció tàcita, llevat que hi haja denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a l'expiració del conveni.

Artículo 24. Seguridad e higiene
Artículo 25. Cuota sindical
Artículo 26. Seguro de accidentes
Artículo 27. Inaplicación del convenio colectivo
Artículo 28. Antigüedad
Artículo 29. Ayuda familiar
Artículo 30. Contratación
Artículo 31. Contrato de formación
Artículo 32. Permisos
Artículo 33. Clasificación profesional
Artículo 34. Régimen disciplinario
Artículo 35. Salario mínimo de convenio
Artículo 36. Premio de fidelidad
Artículo 37. Comisión Paritaria
Artículo 38. Asambleas en el centro de trabajo
Artículo 39. Estabilidad en el empleo
Disposiciones finales
Primera. Remisión a fuentes legales
Segunda

Texto del convenio

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las centrales sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores P.V. y Comisiones Obreras Industria P.V. en representación de los trabajadores afectados por el mismo y por parte de la Federación Empresarial de Agroalimentación de la Comunidad Valenciana (FEDACOVA), en representación de las empresas afectadas.

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las actividades que a continuación se citan: destilerías de glicerina, almazaras, refineries de aceite, molturadoras de semillas oleaginosas, hidrogenadoras, almacenistas de aceite, envasadoras, estaciones de carga y descarga y extracción de semillas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de obligado cumplimiento para las referidas empresas situadas en el territorio de las provincias de Castellón y Valencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Estas normas serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades reseñadas en el art. 1.º, tanto fijos como eventuales, así como los que en lo sucesivo ingresen en ellas, sin más excepción de la que determina el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna este incluida en el ámbito de aplicación de este convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores/as afectados las condiciones establecidas en este convenio y en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador/a.

Artículo 4. Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el primero de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogable por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la expiración del convenio.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions pactades en aquest conveni són compensables íntegrament amb les que regisquen anteriorment per qualsevol causa, formen un tot orgànic i individual i a l'efecte d'aplicar-les de manera pràctica seran considerades globalment en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquen variació econòmica en tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si, considerades globalment i en còmput anual, superen el nivell d'aquest.

Garantia *ad personam*: no obstant això, el que s'ha disposat anteriorment si alguna empresa o un treballador determinat té condicions establides que en el seu conjunt superaren les d'aquest conveni, aquestes han de ser respectades en la quantia que sobrepassen el conjunt esmentat.

CAPÍTOL II

Article 6. Plus d'assistència

Aquest plus s'abonarà per cada un dels dies efectivament treballats i en la quantia determinada en la columna corresponent a la taula salarial per als treballadors amb pagament de salari de freqüència mensual, l'import de la taula corresponent a un mes natural.

Article 7. Salari base

És la part de retribució fixada per unitat de temps i que servirà per a calcular sobre aquest els diversos complementos salarials de manera percentual, amb l'única excepció del plus d'assistència. Aquest salari base és determinat en la taula salarial en dues acepcions: mensual i diària.

Article 8. Pagues extraordinàries

Tant el personal tècnic com l'administratiu, subaltern i obrer, tindran dret a percebre dues pagues extraordinàries de trenta dies cada una d'aquestes, el quinze de juliol, que es denomina paga d'estiu, i el vint-i-dos de desembre, paga de Nadal, i una paga de quinze dies en la festivitat de Sant Josep, és a dir, el dènou de març.

L'import d'aquestes pagues es calcularà amb la suma del salari base, el plus d'assistència, prorratejant el nombre de dies en les categories de pagament diari i pel seu import en les de pagament mensual, més la nocturnitat, si escau, i l'antiguitat.

Els períodes de meritació seran en la paga d'estiu de l'1 de gener al 30 de juny i en la paga de Nadal de l'1 de juliol al 31 de desembre.

La paga de Sant Josep tindrà un període de meritació anual, que serà de l'1 de març al 28 de febrer.

Article 9. Participació en beneficis

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà, pel concepte de participació en beneficis, una quantitat equivalent al 10 % dels salaris de la taula salarial incrementats amb el complement d'antiguitat i segons la fórmula que a continuació s'indica, en aquest mateix article. Aquest complement es pot fer efectiu conjuntament amb els salaris base.

Fórmula aclaridora: salaris base dies percebuts, més salaris base percebuts en les pagues extres d'estiu, Nadal i març, més l'antiguitat percebuda tant en un concepte com en un altre i sobre el total percebut obtenir el deu per cent.

Per a aquelles empreses que desitgen abonar la paga de beneficis d'una sola vegada, han de dur a terme aquest abonament tenint com a data límit el 31 de març de l'any següent a la creació del dret esmentat.

Article 10. Proporcionalitat pagues extres

Al personal que ingresse o cesse l'any natural se li abonaran les pagues extraordinàries i de beneficis en proporció al temps treballat dins de l'exercici, ja que els dies esmentats en les pagues indicades en aquest capítol ho són per al personal que treballa durant dotze mesos.

Article 11. Taula salarial

La vigent durant 2017 és la que figura en l'annex I d'aquest conveni.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas y en cómputo anual superan el nivel de este.

Garantía *ad personam*: no obstante lo dispuesto anteriormente si alguna empresa o trabajador determinado tuviese establecidas condiciones que en su conjunto superasen las de este convenio, serán respetadas las mismas en la cuantía que rebasen dicho conjunto.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Plus de asistencia

Este plus se abonará por cada uno de los días efectivamente trabajados y en la cuantía determinada en la columna correspondiente a la tabla salarial para los trabajadores/as con pago de salario de frecuencia mensual, el importe de la tabla correspondiente a un mes natural.

Artículo 7. Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo y que servirá para calcular sobre el mismo los distintos complementos salariales en la forma porcentual, con la sola excepción del plus de asistencia. Dicho salario base es determinado en la tabla salarial en dos acepciones: mensual y diaria.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

Tanto el personal técnico como administrativo, subalterno y obrero, tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, el quince de julio que se denomina paga de verano y el veintidós de diciembre, paga de Navidad, y una paga de quince días en la festividad de San José, es decir, el diecinueve de marzo.

El importe de dichas pagas se calculará sumando el salario base, el plus de asistencia, prorrateando el número de días en las categorías de pago diario y por su importe en las de pago mensual, más la nocturnidad, si procede, y la antigüedad.

Los períodos de devengo serán en la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio; en la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de San José tendrá un período de devengo anual, que será del 1 de marzo al 28 de febrero.

Artículo 9. Participación en beneficios

Todo el personal afectado por este convenio, percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad, y según fórmula que a continuación se indicará en este mismo artículo. Este complemento puede hacerse efectivo conjuntamente con los salarios base.

Fórmula aclaratoria: salarios base días percibidos, más salarios base percibidos en las pagas extras de verano, Navidad y marzo, más la antigüedad percibida, tanto en un concepto como en otro y sobre el total percibido obtener el diez por ciento.

Para aquellas empresas que deseen abonar la paga de beneficios de una sola vez, deberán realizar dicho abono teniendo como fecha tope la del 31 de marzo del año siguiente a la creación de dicho derecho.

Artículo 10. Proporcionalidad pagas extras

Al personal que ingrese o cese en el año natural se le abonarán las pagas extraordinarias y de beneficios en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, pues los días citados en las pagas indicadas en el presente capítulo lo son para el personal que trabaje durante doce meses.

Artículo 11. Tabla salarial

Será para la vigencia durante 2017 la que figura en el anexo I de este convenio.



La resta dels conceptes econòmics que no figuren en la taula salarial, i que han sigut descrits en els diversos articles d'aquest conveni, s'han d'incrementar un 1,4 %.

Per al segon any de vigència, les taules salarials s'han d'incrementar, l'1 de gener, un 1,6 %.

Una vegada finalitzats cada un dels dos anys de vigència del conveni i tan prompte com es constate l'IPC real d'aquest any el 31 de desembre, les empreses han d'abonar en el termini de tres mesos des de la comprovació oficial d'aquest IPC real, amb efectes retroactius l'1 de gener de cada any de vigència, la diferència exacta entre l'1,4 % i l'IPC real constatat amb un límit de fins al 2 % per a 2017 i entre l'1,6 % i l'IPC real constatat amb un límit del 2,2 % per a 2018.

Aquesta clàusula tindrà vigència únicament durant els anys 2017 i 2018, és a dir, la mateixa vigència que el conveni i es considerarà per no inclosa en successius convenis llevat que es pacte expressament la mateixa clàusula o una altra alternativa de manera expressa.

Els increments s'han d'aplicar al cap dels dos mesos següents a la signatura del conveni per a les empreses signants del conveni. Per a la resta d'empreses el termini d'aplicació dels increments és de dos mesos des de la publicació en el butlletí oficial corresponent.

CAPÍTOL III

Article 12. Jornada laboral

S'estableix una jornada laboral de 1.784 hores que seran distribuïdes setmanalment de dilluns a divendres, a excepció dels serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés. L'organització de l'horari esmentat serà, segons les empreses amb audiència de les persones afectades i en presència del comitè d'empresa o delegats de personal.

Els serveis de manteniment, neteja i control de qualitat de procés que hagen d'assistir un dissabte han de cobrar les hores extraordinàries treballades amb un increment del 100 % sobre el preu de l'hora ordinària.

Les empreses que disposen de personal de manteniment electro-mecànic, en règim de plena disponibilitat, han d'abonar al personal d'aquest règim, i per aquest mateix concepte, l'import brut mensual de 174,41 euros.

A més, si amb motiu d'assistència ha d'efectuar desplaçaments al centre de treball, s'ha d'abonar per cada desplaçament l'import brut de 3 hores extraordinàries del seu salari en concepte de despeses de desplaçament.

En qualsevol cas, per a tindre reconegut el règim de plena disponibilitat, l'empresa ho ha de fer constar per mitjà d'un escrit dirigit als treballadors afectats.

La condició pactada és absorbible íntegrament amb les que registren anteriorment per aquest o altres conceptes anàlegs, formarà un tot orgànic i individual i seran considerades en còmput anual als efectes de la seua aplicació pràctica.

Article 13. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret al gaudi de 30 dies naturals. Les vacances seran entre l'1 de juny i el 30 de setembre, i s'abonarà al salari base la part proporcional del plus d'assistència, més el plus d'antiguitat i beneficis.

Quan les necessitats del servei i a instància de les empreses s'hagen d'agafar vacances fora del període designat en el paràgraf anterior, els treballadors percebran una compensació d'un 20 % del salari base en els dies que queden fóra del període indicat.

Així mateix, s'ha de respectar qualsevol pacte individual entre l'empresa i el treballador pel que fa a la data de gaudi de les vacances. Tot això és aplicable als treballadors que acrediten un període superior a un any de servei en l'empresa, i els que no porten un any tindran la part proporcional que els corresponga per raó del temps treballat.

El personal que treballa a torns percebrà, en concepte de torn, la quantitat de 31,74 euros en el moment d'eixir de vacances.

Article 14. Llicències retribuïdes per a exàmens

Els treballadors que formen part de les plantilles d'empreses afectades per aquest conveni i que es troben en cursos organitzats en centres

El resto de los conceptos económicos que no figuren en la tabla salarial y que han sido descritos en los distintos artículos de este convenio, serán incrementados en el 1,4 %.

Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se incrementarán el primero de enero el 1,6 %.

Finalizado cada uno de los dos años de vigencia del convenio y tan pronto se constate el IPC real de dicho año a 31 de diciembre, las empresas deberán abonar en el plazo de tres meses desde la constatación oficial de dicho IPC real, con efectos retroactivo al 1 de enero de cada año de vigencia, la diferencia exacta entre el 1'4 % y el IPC real constatado con un tope de hasta el 2 % para 2017 y entre el 1'6 % y el IPC real constatado con un tope del 2'2 % para 2018.

Esta cláusula tendrá vigencia únicamente durante los años 2017 y 2018, es decir, la misma vigencia que el convenio y se tendrá por no puesta en sucesivos convenios salvo que expresamente se pacte la misma cláusula u otra alternativa de forma expresa.

Los incrementos se aplicaran a los dos meses siguientes a la firma del convenio para las empresas firmantes del convenio. Para el resto de empresas el plazo de aplicación de los incrementos será de dos meses desde la publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1.784 horas, que serán distribuidas semanalmente de lunes a viernes, a excepción de los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso. La organización de dicho horario será, según las empresas con audiencia de los afectados y en presencia del Comité de Empresa o delegados de personal.

Los servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad de proceso que tengan que asistir un sábado cobrarán las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 100 % sobre el precio hora ordinaria.

Las empresas que dispongan de personal de mantenimiento electromecánico, en régimen de plena disponibilidad, abonarán al personal de este régimen y por este mismo concepto, el importe bruto mensual de 174,41 euros.

Además, si con motivo de asistencia tuviera que realizar desplazamientos al centro de trabajo, se abonará por cada uno de ellos el importe bruto de 3 horas extraordinarias de su salario en concepto de gastos de desplazamiento.

En cualquier caso, para tener reconocido el régimen de plena disponibilidad, la empresa lo ha de hacer constar por escrito dirigido a los trabajadores afectados.

La condición pactada es absorbible en su totalidad con las que anteriormente rijan por este u otros conceptos análogos, formando un todo orgánico e individual, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados en cómputo anual.

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales. Las vacaciones se realizarán entre el uno de junio y el treinta de septiembre, abonándose al salario base la parte proporcional del plus de asistencia, más el plus de antigüedad y beneficios.

Cuando las necesidades del servicio y a instancia de las empresas debieran realizarse vacaciones fuera del período designado en el párrafo anterior, el trabajador/a percibirá una compensación de un 20 por ciento del salario base en los días que quedasen fuera del período reseñado.

Asimismo, se respetará cualquier pacto individual entre la empresa y el trabajador con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones. Todo ello es aplicable a aquellos trabajadores/as que acrediten un período superior a un año de servicio en la empresa, y los que no lleven un año, la parte proporcional que les corresponda en razón del tiempo trabajado.

El personal que trabaje a turnos percibirá en concepto de turno la cantidad de 31,74 euros en el momento de salir de vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas para exámenes

Los trabajadores/as que forman parte de las plantillas de empresas afectadas por el presente convenio y que se encuentren en cursos orga-



oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació, pel Ministeri d'Investigació o per universitats per a l'obtenció de títol acadèmic, d'acord amb la Llei general d'educació tindran dret als permisos retribuïts necessaris d'un màxim de 80 hores a l'any, per a concórrer a exàmens i a la resta de proves d'aptitud, sense cap alteració ni disminució dels drets laborals.

En tot cas, per a exercir aquest dret, el treballador ha de justificar fefaentment per mitjà de certificat acadèmic adequat, amb antelació mínima de 48 hores i després d'aquestes proves, la necessitat d'assistència respectivament.

De la mateixa manera, el treballador disposa de les hores necessàries retribuïdes amb un màxim de 30 hores a l'any per a assistir a fer exàmens definitius per a l'obtenció de l'examen de conduir, i ha de justificar, en els mateixos termes del paràgraf anterior, la necessitat i la realització de les proves esmentades.

Article 15. Excedències

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

b) Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret que se'ls reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

c) Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan el fill siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, i aquesta es comptarà a partir de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

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

L'excedència prevista en aquest apartat és 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 pot 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 escau, estiga gaudint.

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

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

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

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

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

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

nizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ministerio de Investigación y Universidades para la obtención de título académico, a tenor de la Ley General de Educación tendrá derecho a los permisos retribuidos necesarios por el tiempo máximo de 80 horas al año, para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso para el ejercicio de este derecho, el trabajador/a habrá de justificar fehacientemente mediante certificación académica adecuada, con antelación mínima de 48 horas y con posterioridad a dichas pruebas la necesidad de asistencia respectivamente.

Igualmente el trabajador/a dispondrá de las horas necesarias retribuidas con un máximo de 30 horas al año para asistir a la realización de exámenes definitivos para la obtención del examen de conducir, debiendo justificar en los propios términos del párrafo anterior la necesidad y realización de dichas pruebas.

Artículo 15. 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/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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/as 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/as, 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.

Quando 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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, 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/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

No obstante lo anterior, las excedencias mencionadas en los apartados a y c del presente artículo, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo o uno de similar categoría en el plazo de dos meses desde la solicitud a la finalización de su excedencia.

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



Article 16. Roba de treball

Les empreses subjectes al conveni han de facilitar anualment a tot el personal, que d'acord amb la seua condició professional facen tasques que n'exigisquen la utilització, la roba de treball següent:

- a) Dues bates i dues còpies.
- b) Dues camises, dos pantalons i una caçadora.

Així mateix, es facilitaran les peces de roba, botes i elements necessaris d'acord amb la legislació vigent en la matèria.

En tots els casos, el personal a qui s'assigne la roba de treball indicada està obligat a tindre'n cura, conservar-la i tornar-la si és baixa en l'empresa, per això, es considerarà imprudència en l'acte de servei la no-utilització o l'ús inadequat de les peces que d'acord amb aquest article li siguen lliurades, així com de qualsevol altra peça, que d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals i les normes concordants li puguin ser proporcionades.

Article 17. Defunció

A la defunció, independentment de la seua causa, d'algun treballador, l'empresa ha d'abonar als hereus la quantitat corresponent a l'import de 45 dies de la retribució de la persona difunta, incloent-hi els complements personals.

Article 18. Revisió mèdica

Les empreses subjectes a l'aplicació d'aquest conveni que no tinguen establert un servei mèdic d'empresa propi, o mancomunat, han d'efectuar als seus treballadors en plantilla una revisió mèdica anual que ha d'anar acompanyada de l'informe corresponent de la persona interessada.

Aquesta revisió s'ha de fer en horari laboral o a compte d'aquest.

Article 19. Malalties i accidents

Les empreses complementaran als treballadors en situació de baixa per IT fins al 90 % de les prestacions percebudes pels treballadors per part de la Seguretat Social a partir del vint-i-un dia, tenint en compte que el total del percebut no podrà superar el salari real percebut pel treballador. Així mateix, les empreses esmentades reservaran, durant tot el període de baixa per les causes indicades, el dret a establir diagnòstic a encàrrec del personal facultatiu que designen, i les despeses que aquesta revisió mèdica ocasione seran pel seu compte i càrrec. En el cas que aquest segon diagnòstic siga contrari, el treballador perd automàticament el dret a la percepció de l'esmentat plus.

Quan la falta d'assistència ocorrega per accident de treball, malaltia professional o d'origen comú, però done lloc a hospitalització, les empreses podran enviar les persones accidentades o malaltes perquè siguen reconegudes pel metge que tenen designat i aquest certificarà l'estat de curació.

Quan per raó de malaltia el treballador necessite l'assistència a consulta mèdica en hores coincidents amb les de la seua jornada laboral, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís que calga del temps que necessite a aquest efecte, i el treballador ha de justificar aquest amb el volant visat pel facultatiu corresponent.

Quan la situació d'IT es derive d'accident de treball o malaltia professional, les empreses complementaran les prestacions percebudes pel treballador a fi que aquest perceba el 100 % del salari real.

Article 20. Igualtat

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

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

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en la legislació que siga aplicable i en els termes que aquesta preveu.

Artículo 16. Ropa de trabajo

Las empresas sujetas al convenio facilitarán anualmente a su personal, que de acuerdo con su condición profesional realicen faenas que exijan su utilización las siguientes prendas de trabajo:

- a) Dos batas y dos cofias.
- b) Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla.

Asimismo, se facilitarán las prendas, botas y elementos necesarios de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

En todos los casos el personal al que se les asigne la indicada ropa de trabajo viene obligado a su cuidado, conservación y devolución si causara baja en la empresa, por ello, se considerará imprudencia en el acto de servicio la no utilización o uso inadecuado de las prendas que conforme a este artículo le sean entregadas, así como de cualquiera otras, que conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes le puedan ser proporcionadas.

Artículo 17. Fallecimiento

Al fallecimiento, cualquiera que fuese su causa, de algún trabajador/a, la empresa abonará a sus herederos/as la cantidad correspondiente al importe de 45 días de la retribución del fallecido comprendiendo los complementos personales.

Artículo 18. Revisión médica

Las empresas sujetas a la aplicación del presente convenio que no tengan establecido un servicio médico de empresa propio o mancomunado efectuarán a sus trabajadores/as en plantilla una revisión médica anual que deberá ir acompañada del correspondiente informe al interesado.

Dicha revisión se realizará en horario laboral o a cuenta de éste.

Artículo 19. Enfermedades y accidentes

Las empresas complementarán a los trabajadores/as en situación de baja por IT hasta el 90 por ciento de las prestaciones percibidas por los trabajadores/as por parte de la Seguridad Social a partir del vigésimo primer día, teniendo en cuenta que el total de lo percibido no podrá superar al salario real percibido por el trabajador. Asimismo, dichas empresas se reservarán durante todo el período de baja por las señaladas causas el derecho a establecer diagnóstico a cargo de los facultativos que designen, siendo de su cuenta y cargo los gastos que dicha revisión médica ocasione. En el caso de que este segundo diagnóstico sea contrario, el trabajador/a perderá automáticamente el derecho a la percepción del mentado plus.

Cuando la falta de asistencia ocurra por accidente de trabajo, enfermedad profesional o de origen común, pero dé lugar a hospitalización, las empresas podrán enviar a los accidentados o enfermos a que sean reconocidos por el médico designado por las mismas, que certificará el estado de curación.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consulta médica, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo el trabajador/a justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Cuando la situación de IT se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones percibidas por el trabajador/a a fin de que este perciba el 100 % del salario real.

Artículo 20. 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/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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



4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb la negociació o consulta prèvia, si escau, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que fixa l'acord esmentat.

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

Article 21. Garanties d'ocupació

En cas de detenció del treballador, i fins que no recaiga sentència ferma, l'empresa ha de reservar el seu lloc de treball durant el període esmentat (i durant aquest no té obligació de prestar treball) sense dret a retribució ni cotització, i això perquè el contracte de treball està en suspensió. Perquè el dret esmentat pugua ser invocat pel treballador és condició indispensable que ho comuniqui de manera eficaç a l'empresari i ho ha de fer en un termini màxim de 120 hores a partir de la detenció.

La reincorporació s'ha d'efectuar durant els quinze dies següents al cessament de la detenció, i es requerirà un preavís a l'empresari, també en informe de 72 hores abans del retorn. Transcorreguts els quinze dies esmentats sense que s'haja produït la reincorporació, s'entendrà que el treballador dona per resolt el contracte de treball.

L'empresa, durant el període de suspensió indicat, pot contractar amb caràcter interí un treballador per a substituir la persona detinguda.

Article 22. Actuació i garanties sindicals

Per al temps invertit per les persones representants sindicals en l'exercici dels seus càrrecs, cal ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i es podran acumular les hores que corresponen a una persona delegada a favor d'una altra, sempre que la que les haja de cedir comuniqui fehacientement a l'empresa la renúncia de les seues hores i en favor de qui s'han d'acumular aquestes.

Així mateix, les empreses donaran facilitats perquè el treballador que pertanyia a una central sindical, i estiga autoritzat per aquesta, pugua gestionar el cobrament dins de l'empresa, i fora de les hores de treball, de les quotes sindicals que s'hagen d'abonar als treballadors afiliats a aquesta central sindical.

Article 23. Informació al treballador

L'empresa ha de facilitar a títol individual, a tots els treballadors que la sol·liciten, una certificació acreditativa de la seua qualificació professional, remuneració i antiguitat en l'empresa.

Article 24. Seguretat i higiene

Els delegats de personal i comitè d'empresa han d'entendre en tot el relatiu a la prevenció d'accidents i seguretat i higiene en el treball, i amb aquesta finalitat han d'aportar, de comú acord amb les empreses, l'estructura més adequada a la importància i característica del centre de treball. S'han de reunir com a mínim mensualment i poden demanar l'assessorament del personal tècnic i sanitari que estimen oportú.

En matèria de considerar els plusos de toxicitat, perillositat i penositat corresponents, les empreses posaran els mitjans suficients que per a cada necessitat calga, en relació amb el càlcul o mesurament dels supòsits esmentats, que disposen en la seua organització o que els siguen requerits en virtut de la normativa legal existent.

Article 25. Quota sindical

Les empreses han de descomptar en nòmina la quota sindical d'aquells treballadors que ho indiquen així de manera personal.

Aquesta deducció s'ha d'efectuar en les empreses, sempre que ho sol·licite l'organització sindical i que el treballador afiliat a aquest sindicat preste la seua conformitat.

Article 26. Assegurança d'accidents

Les empreses afectades per aquest conveni subscriuran individualment una pòlissa col·lectiva d'accidents de treball que garantiran les indemnitzacions següents:

- 6010,12 euros en cas de defunció.
- 6010,12 euros en cas d'incapacitat permanent absoluta.

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 21. Garantías de empleo

En caso de detención del trabajador/a, y hasta que no recaiga sentencia firme, la empresa reservará su puesto de trabajo durante dicho período, no existiendo durante el mismo, obligación de prestar trabajo, sin derecho a retribución ni cotización, todo ello por estar en suspensión el contrato de trabajo. Para que dicho derecho pueda ser invocado por el trabajador es condición indispensable que lo comuniqui de forma eficaz al empresario, debiendo efectuar dicha comunicación en un plazo máximo de 120 horas a partir de la detención.

La reincorporación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes al cese de la detención, requiriéndose un preaviso al empresario, también en informe de 72 horas antes del retorno. Transcurridos dichos quince días sin que se haya producido la reincorporación, se entenderá que el trabajador/a da por resuelto el contrato de trabajo.

La empresa, durante el período de suspensión señalado, podrá contratar con carácter interino a un trabajador/a para sustituir al detenido.

Artículo 22. Actuación y garantías sindicales

Para el tiempo invertido por los representantes sindicales en el desempeño de sus cargos, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores pudiéndose acumular las horas que le corresponden a un delegado a favor de otro, siempre que el que lo tenga que ceder comuniqui fehacientemente a la empresa la renuncia de sus horas y en favor de quien se deben acumular las mismas.

Asimismo, las empresas darán facilidades para que el trabajador que pertenecía a una central sindical, y esté autorizado por ella, pueda gestionar el cobro dentro de la empresa, y fuera de las horas de su trabajo, de las cuotas sindicales que correspondan abonar a los trabajadores/as afiliados/as a dicha central sindical.

Artículo 23. Información al trabajador/a

La empresa facilitará a título individual, a todo trabajador/a que lo solicite, una certificación acreditativa de su calificación profesional, remuneración y antigüedad en la empresa.

Artículo 24. Seguridad e higiene

Los delegados/as de personal y comité de empresa entenderán en todo lo relativo a la prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo, a cuyos efectos aportarán, de común acuerdo con las empresas, la estructura más adecuada a la importancia y característica del centro de trabajo. Se reunirán como mínimo mensualmente y podrán recabar el asesoramiento del personal técnico y sanitario que estimen oportuno.

En materia de considerar los correspondientes plusos de toxicidad, peligrosidad y penosidad, las empresas pondrán los medios suficientes que para cada necesidad se precise en relación a su cálculo o medición de los ya citados supuestos, que dispongan en su propia organización o que les sean requeridos en virtud de la normativa legal existente.

Artículo 25. Cuota sindical

Las empresas descontarán en nómina la cuota sindical de aquellos trabajadores/as que así lo indiquen de forma personal.

Dicha deducción se efectuará en las empresas, siempre que lo solicite la organización sindical y preste su conformidad el trabajador afiliado a dicho sindicato.

Artículo 26. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán individualmente una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantizarán las siguientes indemnizaciones:

- 6010,12 euros, en caso de fallecimiento.
- 6010,12 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta.



S'entenen les dues contingències com a derivades d'accident de treball.

Article 27. 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 ha de comunicar a la comissió paritària d'aquest conveni l'obertura del procediment, a l'hora d'iniciar el període de consultes, i s'ha de remetre la documentació econòmica pertinent i la justificació econòmica de la mesura que proposa, sempre dirigida al manteniment de l'ocupació.

En la proposta d'inaplicació han de figurar clarament les condicions de treball noves i la seua durada, que s'han de revisar anualment, llevat de pacte en contra, i tindran com a màxim la durada d'aquest conveni col·lectiu.

2. El període de consultes ha de tindre una durada no superior a quinze dies. Aquest període versarà sobre les causes motivadores de la proposta empresarial i sobre la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com les mesures necessàries per a atenuar els seus efectes per als treballadors afectats, tenint sempre com a última motivació el manteniment dels llocs de treball.

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

Les empreses també poden procedir a desaplicar el règim salarial previst en aquest conveni col·lectiu quan aquestes tinguen una disminució persistent del nivell d'ingressos o la situació i perspectives econòmiques es puguin veure afectades negativament com a conseqüència d'aquesta aplicació, que afectarà les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquestes.

3. Les interlocucions per a aquesta negociació han de ser les seccions sindicals, quan així ho acorden, o bé la representació unitària dels treballadors. En cas de no haver-hi cap representació legal dels treballadors, s'atribuirà la representació legal d'aquests, en proporció a la representativitat, pels sindicats signants d'aquest conveni, llevat que hi haja acord en contra. Aquesta comissió serà com a mínim de tres membres. L'empresari podrà atribuir la seua representació a FEDACOVA, organització empresarial signant d'aquest conveni.

Els acords s'han de prendre per majoria simple.

4. Després del període de consultes, l'acord s'ha de remetre a la comissió paritària del conveni col·lectiu durant els set dies següents a la seua consecució, amb la relació expressa de les noves condicions de treball que s'han d'aplicar en l'empresa.

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

En cas de discrepància, aquesta decidirà sotmetre'l a l'arbitratge o a mecanismes recollits en el V Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 08.07.2010) o posteriors. En cas de no arribar a acord o laudo arbitral, la discrepància es donarà per no resolta als efectes legals oportuns.

La comissió paritària estarà obligada a tractar i mantindre en la millor reserva la informació rebuda i les dades a les quals hagen tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors, i s'observarà, per tant, respecte de tot això, sigil professional.

Article 28. Antiguitat

Les parts van acordar en el conveni 98/2000 la desaparició del concepte d'antiguitat, no obstant això, a fi de respectar els drets adquirits es va acordar crear en els fulls de salaris un concepte nou denominat «antiguitat consolidada», l'import del qual no serà absorbible ni compensable.

Article 29. Ajuda familiar

S'estableix en concepte d'ajuda familiar, una gratificació de 251,93 euros per any per a aquells treballadors que tinguen fills discapacitats.

Entendiéndose ambas contingencias como derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 27. 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.

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

3. 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 mismos, en proporción a la representatividad, de los sindicatos firmantes del presente convenio, salvo acuerdo en contrario. 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 (DOGV 08.07.2010) o posteriores. En caso de no llegar a acuerdo o laudo arbitral, se dará la discrepancia por no resuelta a los efectos legales oportunos.

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 28. Antigüedad

Las partes acordaron en el convenio 98/00, la desaparición del concepto de antigüedad, no obstante, con el fin de respetar los derechos adquiridos se acordó crear en las hojas de salarios un nuevo concepto denominado «antigüedad consolidada», cuyo importe no será absorbible ni compensable.

Artículo 29. Ayuda familiar

Se establece en concepto de ayuda familiar, una gratificación de 251,93 euros por año para aquellos trabajadores/as que tuvieren hijos discapacitados.



Article 30. Contractació

Per als contractes per circumstàncies de la producció, previstos en l'article 15, apartat *b* de l'Estatut dels Treballadors, s'amplia el termini de durada a 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. A la finalització dels contractes esmentats, el treballador tindrà dret a la indemnització establida legalment.

Article 31. Contracte de formació

Les empreses podran efectuar aquest tipus de contractes amb l'objectiu de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o lloc de treball qualificat.

Aquest contracte només es pot subscriure amb treballadors d'entre 16 i 25 anys que no tinguen titulació suficient per a fer un altre tipus de contracte formatiu.

La durada del contracte ha de ser com a mínim d'un any i com a màxim de tres anys. Conclòs el primer any de vigència, les pròrrogues que es duguen a terme fins a esgotar el període màxim podran ser de sis mesos.

El temps dedicat a la formació teòrica serà del 25 % de la jornada màxima prevista en aquest conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Per tal de fer efectiva la formació del treballador, l'empresa ha d'assignar un tutor amb l'experiència i qualificació suficient per a garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor pugui tindre sota la seua tutela més de tres aprenents.

El primer i segon any s'aplicaria el 85 % d'aquestes quantitats sense que l'import total rebut pugui ser inferior al salari mínim interprofessional calculat proporcionalment segons el temps treballat.

No ha d'haver-hi distinció entre els menors que tenen 16 anys i els majors d'aquesta edat.

Article 32. Permisos

El treballador, previ avis i justificació, es pot absentar del treball amb dret a remuneració pel temps i per algun dels motius següents:

- a) Setze dies per matrimoni.
- b) Tres dies en els casos de naixement de fills, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan el treballador necessite fer un desplaçament a aquest efecte, el termini ha de ser de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) Els altres previstos en l'article 37, apartats 3 i 4 de l'Estatut dels Treballadors.
- e) Els treballadors, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions o acumular-les al principi o al final de la jornada.

La durada d'aquesta jornada s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part múltiple. Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, el podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat o bé es podrà acumular aquesta hora de lactància, amb l'acord previ i amb consentiment de l'empresa, en jornades completes en còmput de 14 dies laborables, sempre que aquest permís es comence a gaudir immediatament després de finalitzat el període de descans per maternitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballen.

f) S'estableix una borsa de 12 hores anuals per treballador a fi que pugui acompanyar els fills menors a les consultes mèdiques necessàries, o a les persones majors d'edat amb dependència acreditada, de fins a segon grau de consanguinitat i primer grau d'afinitat. Aquesta assistència a consultes mèdiques ha de ser acreditada documentalment a les empreses per mitjà de justificació d'assistència expedit pel facultatiu de la Seguretat Social que haja atès al pacient. Aquesta borsa d'hores no serà acumulable en cap cas, d'un any a un altre, i s'ha de consumir dins de l'any natural si és necessari.

Article 33. Classificació professional

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

Artículo 30. Contratación

Se amplía el plazo de duración para los contratos por circunstancias de la producción previstos en el art. 15. apartado *b* del Estatuto de los Trabajadores a 12 meses dentro de un período de 18 meses. A la finalización de dichos contratos el trabajador/a tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida.

Artículo 31. Contrato de formación

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Este contrato solo podrá celebrarse con trabajadores entre 16 y 25 años de edad que no tengan titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato será como mínimo de un año y como máximo de tres años. Concluido el primer año de vigencia, las prórrogas que se realicen hasta agotar el período máximo podrán ser de seis meses.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 25 por ciento de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con el objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

El primer y segundo año se aplicará el 85 por ciento de estas cantidades sin que el importe total recibido pueda ser inferior al Salario Mínimo interprofesional calculado proporcionalmente al tiempo trabajado.

Sin distinguir entre los menores que tengan 16 años cumplidos y los mayores de dicha edad.

Artículo 32. Permisos

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

- a) Dieciséis días por matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Los demás previstos en el art. 37, apartados 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlas al principio o final de la jornada.

La duración de esta jornada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o bien se podrá acumular esta hora de lactancia, previo acuerdo y con consentimiento de la empresa, en jornadas completas en cómputo de 14 días laborables, siempre que dicho permiso comience a disfrutarse inmediatamente después de finalizado el período de descanso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Se establece una bolsa de 12 horas anuales por trabajador/a a fin de que pueda acompañar a los hijos menores, a las consultas médicas necesarias, o a las personas mayores de edad con dependencia acreditada, de hasta segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Dicha asistencia a consultas médicas, deberá ser acreditada documentalment a las empresas por medio de justificante de asistencia expedito 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.

Artículo 33. Clasificación profesional

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



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

I. Grup personal tècnic administratiu i mercantil

Queden inclosos en aquest grup els subgrups professionals següents:

A) Tècnics:

1. Tècnics amb títol universitari superior. Queden inclosos dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

Director tècnic o directora: correspon a aquesta persona l'alta direcció de tots els serveis de l'empresa.

Tècnics: són les persones que tenen un títol superior professional i que duen a terme en l'empresa les funcions pròpies d'aquest títol.

2. Tècnics amb títol universitari de grau mitjà. Queden inclosos dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

– Enginyers/es i perits: s'inclouen en aquesta categoria les persones que tenen aquest títol i que exerceixen en les empreses les funcions pròpies d'aquest.

– Mestres industrials: són les persones que han dut a terme els estudis necessaris i que exerceixen funcions tècniques de qualsevol ordre.

– Ajudants tècnics sanitaris o ajudants tècniques sanitàries: són les persones que tenen el títol corresponent i que exerceixen la seua professió en les empreses del sector. Tenen com a missió específica, derivada de la seua condició professional, l'assistència sanitària i d'urgència al seu personal.

– Graduats socials: són les persones que tenen el títol corresponent i assessoren l'empresa i els treballadors en matèria laboral, de seguretat social i la resta de connexes.

– Treballadors socials: són les persones que tenen el títol corresponent expedit pel Ministeri i que exerceixen en les empreses funcions com les d'organització de colònies per a fills i filles de treballadors, centres d'ajuda a la promoció del treballador i estudi del medi en què conviu. També aconsellen la manera en què es pot millorar i tracten d'adaptar el treballador en el medi ambient en què ha de discórrer la seua vida i treball, l'ajuden a resoldre problemes i li donen orientació i assessorament en els aspectes més diversos, tant si són de tipus laboral com familiar.

3. Tècnics no titulats, tècniques no titulades o amb títol no universitari. Queden inclosos dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

– Contra mestres o caps de taller: són els que tenen coneixements de cultura general i capacitat suficient, a les ordres immediates d'un tècnic o tècnica de categoria superior, tenen comandament directe sobre el personal manual de la fàbrica i la seua missió és la de vigilància i inspecció de les diverses fases de fabricació, observar i cuidar el funcionament dels diferents òrgans que comprén aquesta i respondre de la disciplina del personal, distribució del treball, de la seua bona execució, reposició de peces i conservació de les instal·lacions.

S'inclouen dins d'aquesta categoria els mestres refinadors d'oli.

– Delineants projectistes: són les persones empleades tècniques que, dins de l'especialitat a què es dedique la secció en què presten els seus serveis, projecten o detallen el que els indica l'enginyer o tècnic sota les ordres del qual estan, o les que, sense tindre superior immediat, fan el que conceben personalment segons les dades i condicions tècniques exigides per la clientela, les empreses o la naturalesa de les obres, i han d'estar capacitades per a dirigir muntatges, alçar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres a estudiar o muntar i replantejar-les. Dins de totes aquestes funcions, les principals són: estudiar qualsevol classe de projecte, desenvolupar l'obra que s'haja de construir i preparar les dades necessàries que puguen servir de base a les ofertes que es facen. Aquesta categoria s'ha d'equiparar salarialment a la d'oficial de primera administratiu.

– Delineant/a: és l'ocupació tècnica capaç de desenvolupar projectes senzills, alçaments de plànols de conjunt i detall, siguen del natural o d'esquemes i avantprojectes estudiats; croquitxació de maquinària en conjunt, especejament de plànols, comandes de materials per a consultes i obres que s'hagen d'executar, interpretació de plànols, cubicacions i transportació de més quantia, càlcul de resistència de peces, de mecanismes o d'estructures mecàniques, previ coneixement de les condicions de treball i esforç a què estan sotmeses. Aquesta categoria s'ha d'equiparar salarialment a la d'oficial de segona administratiu.

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

I. Grupo personal técnico administrativo y mercantil.

Quedan incluidos en este grupo los siguientes subgrupos profesionales:

A) Técnicos:

1. Técnicos/as con título universitario superior. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

Director/a técnico/a: corresponde al mismo la alta dirección de todos los servicios de la empresa.

Técnicos/as: son los que, poseyendo un título superior profesional, realizan en la empresa funciones propias del mismo.

2. Técnicos/as con título universitario de grado medio. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Ingenieros/as y peritos/as: se incluyen en esta categoría los que con tal título ejercen en las empresas las funciones propias del mismo.

– Maestros/as industriales: son aquellos que habiendo realizado los estudios necesarios, ejercen funciones técnicas de cualquier orden.

– Ayudantes/as técnicos sanitarios: son aquellos, que en posesión del título correspondiente, ejercen su profesión en las empresas del sector, teniendo como misión específica, derivada de su condición profesional, la asistencia sanitaria y de urgencia a su personal.

– Graduados/as sociales: son los que, en posesión del correspondiente título asesoran a la empresa y a sus trabajadores en materia laboral, de seguridad social y demás conexas.

– Trabajadores/as sociales: son aquellos que, poseyendo el correspondiente título expedido por el Ministerio ejercen en las empresas funciones como las de organización de colonias para hijos de trabajadores, centros de ayuda a la promoción del trabajador/a, y estudio del medio en que convive, aconsejando la forma en que puede mejorarse, tratando de ajustar al trabajador/a en el medio ambiente en que tiene que discurrir su vida y trabajo, ayudándole a resolver problemas y dándole orientación y asesoramiento en los aspectos más diversos, sean de tipo laboral o familiar.

3. Técnicos/as no titulados o con título no universitario. Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional, las siguientes categorías:

– Contra maestres/as o jefes/as de taller: son los que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas de un técnico/a de categoría superior, tienen mando directo sobre el personal manual de la fàbrica, siendo su misión la de vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y cuidar el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo, de su buena ejecución, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Se incluyen dentro de esta categoría los maestros refinadores de aceite.

– Delineantes/as proyectistas: son los empleados/as técnicos que dentro de la especialidad a que se dedique la secció en la que presten sus servicios proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero o técnico bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente conciba según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras, han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar y replantejarlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construirse y preparar los datos necesarios que puedan servir de base a las ofertas que se hagan. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial de primera administrativo.

– Delineante/a: es el empleo técnico capaz de desarrollar proyectos sencillos, levantamientos de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquitxació de maquinaria en conjunto, despiece de planos, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas. Esta categoría se equipará salarialmente a la de oficial/a de segunda administrativo.



– Analistes: són aquells que efectuen en els laboratoris les anàlisis diàries precises en la indústria i que han de respondre davant dels caps del treball efectuat.

– Auxiliars de laboratori: són les persones que duen a terme funcions senzilles, com ara manipulació de mostres, etcètera, i ajuden els caps superiors en treballs elementals que poden tindre una comprovació ràpida i sempre sota la seua vigilància.

B) Personal administratiu

Tenen aquest caràcter els que exerceixen en les empreses funcions administratives o d'oficina i es reconeixen les categories següents:

– Caps de primera: són les persones empleades proveïdes o no de poder, que assumeixen l'orientació i la responsabilitat dins de l'empresa de diverses seccions o negocis.

Tindran la categoria de caps de primera el personal inspector de sucursals i caps de comptabilitat.

– Caps de segona: són les persones que tenen a càrrec seu, proveïdes o no de poder, l'organització, la distribució i la realització dels treballs d'una secció o negociat determinat.

– Oficials de primera: són les persones que a les ordres immediates dels caps de primera o segona, si n'hi ha, executen els treballs de màxima responsabilitat relacionats amb el servei que exerceixen, així com tots els altres que requereixen, per executar-los totalment i perfectament, i tenen la capacitat suficient per a resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que sorgisquen en l'acompliment de la seua comesa.

S'inclouen en aquesta categoria, a títol enunciatiu, els corresponents a subjectes a minuts dictades pel personal superior; empleats de comptabilitat que tinguen al seu càrrec els llibres superiors d'aquesta, balanços, etc., caixers de cobraments i pagaments sense signatura ni fiança; encarregats d'estudiar costos de producció i venda i encarregats de seccions de transport de mercaderies.

– Oficials de segona: són les persones empleades que a les ordres dels superiors desenvolupen amb responsabilitat i eficàcia els treballs que se'ls encomanen corresponents a la secció o negociat a què pertanyen.

S'inclouen en aquesta categoria, a part del que els corresponga per aplicació del que es disposa en el paràgraf anterior, els corresponents a subjectes a minuts dictades pels seus superiors; taquimecanògrafs en idioma nacional.

– Auxiliars: són les persones empleades majors de 18 anys que amb la capacitat necessària col·laboren amb els oficials en tasques de baixa importància.

C) Personal mercantil

Queden inclosos dins d'aquest subgrup professional les categories següents:

– Viatjant: és la persona empleada que al servei d'una sola empresa du a terme habitualment el seu treball fora de la província, sense perjudici que circumstancialment ho faça dins d'aquesta, segons la ruta assenyalada prèviament. Aquesta persona ofereix articles, pren nota de les comandes, informa els clients, transmet els encàrrecs rebuts i cuida del seu compliment fora del temps dedicat als viatges sense detriment de la seua dignitat professional.

– Corredor de plaça: és la persona empleada d'una sola empresa que de manera habitual efectua les mateixes funcions atribuïdes al viatjant en establiments o cases particulars de la província en què radica l'establiment al servei del qual està.

– Dependent: és la persona empleada major de 18 anys, encarregada de dur a terme les vendes amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals li està confiat. S'ha d'ocupar del recompte de les mercaderies per a sol·licitar la seua reposició en el temps oportú i de la seua exhibició en aparadors i vitrines.

II. Grup personal especialista i no qualificat

Queden inclosos dins d'aquest grup professional les categories següents:

– Mestres: són les persones empleades que tenen sota la seua responsabilitat, de manera permanent, la direcció de les operacions pròpies de la indústria, i són els caps de personal obrer. En les indústries de poca importància la seua tasca no s'ha de limitar únicament a la tasca de direcció, sinó que han de prendre part activa en les funcions manuals de la indústria.

En aquest grup estaran inclosos, entre altres, les persones denominades mestres d'almàssera, de margarines i greixos comestibles, de màquines de mòlta, d'extractores, de desdobladores, de destil·leries

– Analistas: son aquellos que realizan en los laboratorios los análisis diarios precisos en la industria, respondiendo ante sus jefes/as del trabajo efectuado.

– Auxiliares de laboratorio: son los que realizan funciones sencillas, como manipulado de muestras, etcétera, y ayudan a sus superiores en trabajos elementales que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

B) Administrativos/as

Tienen tal carácter los que ejercen en las empresas funciones administrativas o de oficina, reconociéndose las siguientes categorías:

– Jefes/as de primera: son los empleados/as provistos o no de poder, que asumen la orientación y responsabilidad dentro de la empresa de varias secciones o negociados.

Tendrán la categoría de jefes/as de primera los inspectores/as de sucursales y los jefes/as de contabilidad.

– Jefes/as de segunda: son los que tienen a su cargo, provistos o no de poder, la organización, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinado.

– Oficiales/as de primera: son los que a las inmediatas órdenes de los jefes de primera o segunda, si los hubiere, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Se incluyen en esta categoría a título enunciativo, los correspondientes a sujetos a minutas dictadas por sus superiores; empleados de contabilidad que tengan a su cargo los libros superiores de la misma, balances, etcétera, cajeros de cobros y pagos sin firma ni fianza; encargados de estudiar costos de producción y venta y encargados de secciones de transporte de mercancías.

– Oficiales/as de segunda: son los empleados/as que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomienden correspondientes a la sección o negociado al que pertenezcan.

Se incluyen en esta categoría, aparte de los que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, los correspondientes a sujetos a minutas dictadas por sus superiores; taquimecanógrafos en idioma nacional.

– Auxiliares: son los empleados mayores de 18 años, que con la capacidad necesaria colaboran con los oficiales en trabajos de menor importancia.

C) Personal mercantil

Quedan incluidas dentro de este subgrupo profesional las siguientes categorías:

– Viajante/a: es el empleado/a que al servicio de una sola empresa realiza habitualmente su trabajo fuera de la provincia, sin perjuicio de que circumstancialmente lo realice dentro de la misma, según la ruta previamente señalada, al ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes sin menoscabo de su dignidad profesional.

– Corredor/a de plaza: es el empleado/a de una sola empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al viajante en establecimientos o casas particulares de la provincia en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

– Dependiente/a: es el empleado/a mayor de 18 años, encargado/a de realizar las ventas con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar el recuento de las mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de su exhibición en escaparates y vitrinas.

II. Grupo personal especialista y no cualificado.

Quedan incluidas dentro de este grupo profesional las siguientes categorías:

– Maestros/as: son los trabajadores/as que tienen bajo su responsabilidad, de un modo permanente, la dirección de las operaciones propias de la industria, siendo los jefes/as de personal obrero. En las industrias de poca importancia su labor no se limitará a la sola labor de dirección, sino que tomará parte activa en las funciones manuales de la industria.

En este grupo estarán incluidos, entre otros, los denominados maestros/as de almazara, de margarinas y grasas comestibles, de molturadoras, de extractoras, de desdobladoras, de destilerías de glicerina, de



de glicerina, d'hidrogenadors, d'estearines, de greixos industrials i de salsa maionesa, hibernadors, els boters i els de capacitat inferior a mil quilos. En les empreses poden ser exercits aquests llocs per oficials de primera com a auxiliars de mestres.

– Oficials de primera: són les persones que dominen un dels oficis propis de les indústries d'oli, de les olives o dels seus auxiliars, el practica i aplica amb tal grau de perfecció que no només li permet dur a terme treballs generals d'aquest, sinó que també aquells altres que suposen un exercici i delicadesa especials.

Es consideraran inclosos en aquest grup els següents:

· Les persones ajudants de tots els mestres que s'esmenten en el paràgraf segon de l'apartat a, i també les dels mestres de refineria i de saboneria amb la classificació de contramestre, ja que pels seus coneixements i pràctica estan capacitades per a auxiliar i substituir els mestres esmentats en les seues comeses durant absències o relleus, també gaudiran de la condició de classificació d'oficials de primera el xofer de camió amb carnet de primera; la persona encarregada de caldera o del generador de vapor, extractors de pinyolada; desodoritzadors en la refineria; les persones manipuladores dels hidrogenadors; els maquinistes d'eixugadors de pinyolada i manipuladors d'autoclaui i de llavadors d'estearines i els desmargarinitzadors.

– Oficial de segona: és la persona que sense arribar a l'especialització exigida per al treball perfecte du a terme les tasques corresponents a un determinat ofici amb la correcció i eficàcia suficient i es troba en condicions de capacitació per a substituir a l'oficial 1r. S'inclouen en aquest grup, entre altres, la persona conductora de vehicles amb carnet de segona; l'auxiliar dels extractors de pinyolada; el neutralitzador en la refineria; l'auxiliar tècnic en les desdobladores; les persones manipuladores de premsa amb temperatura en estearina; persones manipuladores d'emulsionadores en greixos comestibles i margarines i les d'estratificadores de massa en les almàsseres.

– Oficial de tercera: és la persona que ha dut a terme l'aprenentatge d'un ofici i no ha aconseguit encara els coneixements pràctics indispensables per a efectuar els treballs amb la correcció exigida a un oficial.

S'inclouen en aquest grup: el descolorador en la refineria; els manipuladors de premsa, eixugadors o estufes en les indústries del sabó; els tapadors de pots en els magatzems d'oli i indústries envasadores, els cellerers; els manipuladors de premsa sense temperatura en estearina; els premistes en almàssera; els conductors de carretons elèctrics i els manipuladors d'homogeneitzadors i tapadors amb màquines.

Les professions no especificades amb anterioritat que corresponen a oficis clàssics que puguen haver-hi en les empreses del sector tals com ara fusters, pintors obrers, electricistes, manyans, i metal·lúrgics en les diferents especialitats, s'ajustaran pel que fa a la classificació dels treballadors, a l'establert per als professionals propis de la indústria reglamentada, i es distingirà, per tant, aquells, segons el seu grau de capacitació, en mestres, oficials primers, segons, i tercers.

Si algun entre ells assumeix funcions de comandament, dirigeix personalment els treballs d'altres professionals, amb perfecte coneixement de les tasques que efectuen aquests i amb responsabilitat directa sobre la disciplina i rendiment d'aquests, serà equiparat, amb caràcter general, al mestre en la indústria reglamentada.

– Ajudants especialistes: són els operaris que amb un període de pràctica duen a terme funcions concretes i determinades que, sense constituir pròpiament un ofici exigeixen, no obstant això, certa atenció o especialització i són funcions que no estan assignades a una altra categoria professional determinada.

Estaran inclosos en aquesta categoria, entre altres: els omplidors d'envasos d'oli en els magatzems d'aquest producte; els tapadors d'envasos metàl·lics en greixos comestibles i margarines, els tapadors en la indústria oliverera; els omplidors i tapadors en les indústries de salsa maionesa; els tapadors sense màquina; els fogners en els eixugadors de pinyolada; els encunyadors; els marcadors de blocs, els manipuladors de talladores i batedores en la indústria del sabó; els ajudants de fogners; l'ajudant de tècnic d'aparells en les desdobladores; l'ajudant dels manipuladors en l'hidrogenadora; els filtrants en magatzems d'oli i refineria; els manipuladors de molins; els manipuladors de termobatedores i llavadors de greixos industrials; els manipuladors de pastadores, refinadores i emmotlladores en les indústries de greixos comestibles i margarines:

hidrogenadoras, de estearinas, de grasas industriales y de salsa mayonesa, winterizadores, los toneleros y los de capacidad inferior a mil kilos. En las empresas podrán ser desempeñados estos puestos por oficial/a de primera como auxiliar del maestro/a.

– Oficial/a de primera: es el trabajador/a que, dominando uno de los oficios propios de las industrias de aceite, de las aceitunas o sus auxiliares, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial desempeño y delicadeza.

Se considerarán comprendidos en este grupo los siguientes:

· Los ayudantes/as de todos los maestros/as que se citan en el párrafo segundo del apartado a, y también los de los maestros/as de refineria y de jaboneria con la clasificación de contramaestre, ya que por sus conocimientos y práctica están capacitados para auxiliar y sustituir a dichos maestros en sus propios cometidos durante ausencias o relevos, también gozarán de la condición de clasificación de oficiales de primera el chófer de camión con carnet de primera; el encargado/a de caldera o generador de vapor, el extractorista de orujo; el desodorizador/a en la refineria; los manipuladores/as de los hidrogenadores; los/as maquinistas de secadores de orujo y manipuladores/as de autoclave y de lavadores de estearinas y los desmargarinizadores.

– Oficial/a de segunda: es el trabajador/a que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo perfecto, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia y se encuentra en condiciones de capacitación para sustituir al oficial 1.º. Se incluyen en este grupo, entre otros, conductor/a de vehículos con carnet de segunda; el auxiliar de los extractoristas de orujo; el neutralizador/a en la refineria; el aparatista en las desdobladoras; los manipuladores/as de prensa con temperatura en estearina; los manipuladores/as de emulsionadores en grasas comestibles y margarinas y los manipuladores/as de estratificadores de masa en las almazaras.

– Oficial/a de tercera: es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial.

Se incluyen en este grupo, el descolorador/a en la refineria; los manipuladores/as de prensa, secadores o estufas en las industrias del jabón; los tapadores/as de botes en los almacenes de aceite e industrias envasadoras, los bodegueros/as; los manipuladores/as de prensa sin temperatura en estearina; los premistas en almazara; los conductores/as de carretillas eléctricas y los manipuladores/as de viscolizadoras y tapadores con máquinas.

Las profesiones no especificadas con anterioridad que correspondan a oficios clásicos que puedan existir en las empresas del sector tales como carpinteros, pintores albañiles, electricistas, cerrajeros, metalúrgicos en sus diferentes especialidades, se ajustarán en cuanto a la clasificación de los trabajadores se refiere, a lo establecido para los profesionales propios de la industria reglamentada, distinguiéndose por tanto, aquellos, según su grado de capacitación, en maestros, oficiales primeros, segundos, y terceros.

Si alguno entre ellos asumiese funciones de mando, dirigiendo personalmente los trabajos de las demás profesionales, con perfecto conocimiento de las labores que estos efectúan y con responsabilidad directa sobre la disciplina y rendimiento de los mismos, será equiparado, a todos los efectos, al maestro en la industria reglamentada.

– Ayudantes/as especialistas: son los operarios/as que con un período de práctica realizan funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo, cierta atención o especialización y no están asignadas a otra categoría profesional determinada.

Estarán incluidos en esta categoría, entre otros, los llenadores/as de envase de aceite en los almacenes de este producto; los tapadores/as de envases metálicos en grasas comestibles y margarinas, los tapadores/as en la industria aceitunera; los llenadores/as y tapadores/as en las industrias de salsa mayonesa; los tapadores/as sin máquina; los fogneros/as en los secaderos de orujo; los troqueladores/as; los marcadors/as de bloques, manipuladores/as de cortadoras y batidoras en la industria del jabón; ayudantes de fogneros; el ayudante/a de aparatista en las desdobladoras; el ayudante/a de los manipuladores en la hidrogenadora; los filtradores/as en almacenes de aceite y refineria; los manipuladores/as de molinos; los manipuladores/as de termobatedoras y lavadoras de grasas industriales; los manipuladores/as de amasadoras, refinadoras y moldeadoras en las industrias de grasas comestibles y margarinas:



– El personal manipulador de molí mesclador; de cilindres refinadors: d'emmotlladors i agrumolladors, de borumballadors en les indústries del sabó; el personal manipulador de batedores en salsa maionesa, de descarregadors d'extractores de pinyolada i l'ajudant de xòfer.

– Peons: persones operàries majors de 18 anys encarregades d'executar tasques per a les quals es requereix predominantment l'aportació d'un esforç físic.

Article 34. Règim disciplinari

1. Faltes:

Es consideren faltes les accions o omissions que suposen trenca ment o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per disposicions legals en vigor i especialment per aquest conveni.

Les faltes s'han de classificar tenint en consideració la seua importància, gravetat, transcendència i intencionalitat en lleus, greus i molt greus.

Classificació de faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

a) La falta de puntualitat en l'assistència al treball sense que hi haja causa degudament justificada. S'entén per falta de puntualitat el retard en la incorporació al lloc de treball superior a 5 minuts. En tot cas serà falta lleu l'excés de 15 minuts en la suma de temps de retards en un període de 30 dies.

b) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que siga per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accidents als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

c) No notificar en el període d'un dia hàbil d'inassistència la baixa corresponent d'IT o la raó de la falta al treball per motius justificats.

d) Els descuits xicotets en la conservació del material quan produeixen algun menyscapse o pèrdua de caràcter lleu, així com el desordre en la utilització que provoquen retard o disminuïska l'eficàcia en el treball.

e) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili amb la deguda antelació quan pugja perjudicar el desenvolupament del treball.

f) Les discussions o altercats verbals produïts durant el temps de treball o en les instal·lacions de l'empresa. Si aquests fets produeixen escàndol notori, poden ser considerats com a faltes greus o molt greus, segons els casos.

g) Faltar al treball 1 dia en el període de 6 mesos, sense causa justificada degudament.

h) No atendre qualsevol persona aliena a l'empresa i que tinga alguna relació productiva amb aquesta (comercials, proveïdors, compradors, clients, etcètera) amb la diligència i correcció deguda.

Classificació de faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

a) Faltar al treball 2 dies en el període de 6 mesos, sense causa justificada degudament.

b) No comunicar els canvis experimentats en la família que puguen afectar les obligacions o prestacions de la Seguretat Social en el termini de 5 dies des que es produeix el canvi. S'ha de considerar com a falta molt greu l'ocultació maliciosa d'aquest tipus de dades.

c) La simulació de malaltia o accident.

d) No lliurar el corresponent informe de baixa o confirmació per incapacitat de qualsevol tipus o maternitat durant els 5 dies després de produir-se el fet.

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

f) Simular la presència d'un company de treball fixtant, signant i parlant en el seu nom o per qualsevol altre mitjà.

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

h) Efectuar, sense l'autorització oportuna, treballs particulars durant la jornada de treball o utilitzar mitjans materials de l'empresa per a ús propi.

i) La reincidència en falta lleu encara que aquesta siga de naturalesa distinta dins del període de 2 mesos, sempre que haja intervingut comunicació escrita.

– Los manipuladores/as de molino mezclador; los de cilindros refinadores: los de moldeadoras y apelonadoras, los de virutadoras en las industrias del jabón; los manipuladores/as de batidoras en salsa mahonesa, los de descargadoras de extractoras de orujo y el ayudante de chófer.

– Peones: son los operarios/as mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico.

Artículo 34. Régimen disciplinario

1. Faltas:

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

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

Clasificación de faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin que exista causa debidamente justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo superior a 5 minutos. En todo caso será falta leve el exceso de 15 minutos en la suma de tiempo de retrasos en un período de 30 días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

c) No notificar en el período de un día hábil de inasistencia, la baja correspondiente de IT, o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados.

d) Los pequeños descuidos en la conservación del material, cuando produzcan algún menoscabo o pérdida de carácter leve, así como el desorden en la utilización que provoquen retraso o disminuya eficacia en el trabajo.

e) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio con la debida antelación cuando pueda perjudicar al desarrollo del trabajo.

f) Las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la Empresa. Si tales hechos produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves, según los casos.

g) Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

h) No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradores, clientes, etcétera) con la debida diligencia y corrección.

Clasificación de faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia al trabajo por 2 días en el período de 6 meses, sin causa debidamente justificada.

b) No comunicar los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de cinco días desde que se produce el hecho. Será considerada como falta muy grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No entregar el correspondiente parte de baja o confirmación por incapacidad de cualquier tipo o maternidad en los cinco días siguientes a producirse el hecho.

e) La desobediencia a los superiores/as en cualquier materia relacionada con el trabajo.

f) Simular la presencia de un compañero de trabajo fichando, firmando, hablando en su nombre o por cualquier otro medio.

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

h) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa para uso propio.

i) La reincidencia en falta leve aunque esta sea de naturaleza distinta dentro del período de 2 meses, siempre que haya mediado comunicación escrita.



j) Oposar resistència o ocultar a la inspecció personal paquets o objectes amb els quals s'accedisca o isca dels llocs de treball o instal·lacions, quan això es faça per a protecció o seguretat del patrimoni empresarial o el d'altres treballadors.

k) No fitxar o marcar en aparells de control a l'entrada o eixida del treball.

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

m) La incorporació al lloc de treball sota els efectes de substàncies psicotròpiques, estupefaents o alcohol, quan es manifesten externament els efectes d'aquestes substàncies encara que siga de manera lleu.

n) L'ocultació de fets o faltes que el treballador haja presenciats, sempre que ocasione perjudici greu per a l'empresa, així com el no advertir de manera immediata els caps de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions.

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

Classificació de faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

a) No assistir al treball 3 dies durant un període de 90 dies naturals, o 4 dies durant un període de 5 mesos, sempre que no estiguen justificades degudament.

b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'acceptació de favors o recompenses de qualsevol índole que supose perjudici dels interessos de l'empresa.

c) El robatori, el furt o la malversació de béns o interessos a l'empresa, companys de treball i a tercers quan aquests tinguen lloc en les instal·lacions de l'empresa o en ocasió de la realització del treball.

d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de manera intencionada en productes, maquinària, eines, instal·lacions, efectes o documents de l'empresa.

e) Dur a terme negociacions de comerç o indústria relacionades amb l'objecte de l'empresa, per compte propi o alié, sense autorització expressa d'aquesta.

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

g) L'agressió física o verbal a superiors o companys de treball. L'abús d'autoritat dels caps i la seua ocultació si no es posa en coneixement dels responsables de l'empresa.

h) Originar baralles i litigis injustificades i contínues amb els superiors o companys de treball.

i) Fumar en llocs on estiga expressament prohibit, quan aquesta prohibició estiga degudament anunciada.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment habitual o pactat en el treball.

k) L'assetjament o les agressions contra la llibertat sexual dels companys de treball.

l) La reincidència en falta greu, encara que aquesta siga de naturalesa distinta, quan es produïska abans de passar 6 mesos de cometre's la primera falta, sempre que haja intervingut comunicació escrita.

m) La desobediència als superiors en matèria de treball que implique un trencament greu de la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

n) La imprudència en acte de treball que implique un trencament greu a la disciplina o un perjudici greu a l'empresa.

ñ) La imprudència en acte de treball que implique risc greu d'accident per al treballador o companys o perill greu per a la integritat de les instal·lacions de l'empresa.

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

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

2. Sancions:

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

Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació per escrit.

j) Oponer resistència o realizar ocultación a la inspección personal, paquetes u objetos con los que se acceda o salga de los lugares de trabajo o instalaciones, cuando esta se realice para protección o seguridad del patrimonio empresarial o el de otros trabajadores/as.

k) No fichar o marcar en aparatos de control a la entrada o salida del trabajo.

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

m) La incorporación al puesto de trabajo estando bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiesten externamente los efectos de tales sustancias aunque de forma leve.

n) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ocasione perjuicio grave para la empresa, así como el no advertir de forma inmediata a los jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

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

Clasificación de faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier índole que suponga perjuicio de los intereses de la empresa.

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

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma intencionada en productos, maquinaria, herramientas, instalaciones, enseres o documentos de la Empresa.

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

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

g) La agresión física o verbal a superiores o compañeros de trabajo. El abuso de autoridad de los jefes/as y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

h) Originar injustificadas y continuas riñas y pendencias con los superiores o compañeros de trabajo.

i) Fumar en lugares en que esté expresamente prohibido, cuando esta prohibición esté debidamente anunciada.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o pactado en el trabajo.

k) El acoso o las agresiones contra la libertad sexual de los compañeros de trabajo.

l) La reincidencia en falta grave aunque esta sea de naturaleza distinta cuando se produzca antes de pasados 6 meses de cometerse la primera, siempre que haya mediado comunicación escrita.

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

n) La imprudencia en acto de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio grave a la empresa.

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

o) La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad personal.

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

2. Sanciones:

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

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.



c) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 5 dies.

Per faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 6 a 30 dies.

b) Inhabilitació per un termini no superior a 5 anys per a l'ascens a categoria superior.

c) Pèrdua del dret per a l'elecció del pròxim torn de vacances.

Aquestes sancions poden ser imposades de manera unitària o simultània.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i de sou de 31 a 120 dies.

b) Inhabilitació per un termini no superior a 8 anys per al pas a categoria superior.

c) Pèrdua del dret que corresponga gaudir al treballador per a l'elecció del torn de vacances en els pròxims dos períodes de vacances.

d) Acomiadament disciplinari.

Les sancions previstes en els punts a, b i c d'aquest apartat poden ser imposades de manera unitària o simultània.

Prescripció de la facultat de sancionar.

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus en 10 dies, per a les faltes greus en 20 dies, i per a les faltes molt greus en 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement dels fets que tenen la falta com a conseqüència.

El comitè d'empresa ha de ser informat en aquells casos en què les sancions imposades siguin per faltes greus i molt greus.

Premis.

Les empreses han d'establir recompenses per al personal de les seues plantilles per bona conducta, per laboriositat especial i per altres qualitats excel·lents, i igualment, en favor de les persones que es distingisquen per iniciatives profitoses per a l'empresa o per als seus companys.

Els premis podran consistir en sobresous, quantitats aconseguides en metàl·lic, ampliació de vacances, viatges, etc., i portaran annexos la concessió de punts de preferències a l'efecte d'ascens de categoria.

Independentment del que s'ha establert més amunt, s'estableix un premi de permanència que consistirà en l'abonament de l'import d'una mensualitat del salari i els seus complements personals a favor dels treballadors que complisquen vint-i-cinc anys de servei en l'empresa.

El personal contractat per temporada percebrà aquest premi, i es computaran, a aquest efecte, els dies treballats que formen un total de 25 anys.

Article 35. Salari mínim de conveni

El salari mínim de conveni queda fixat en la quantitat de 21,92 € diaris, aquest salari s'ha de modificar cada any amb el mateix increment que el conveni.

Article 36. Premi de fidelitat

S'estableix un premi per cessament consistent en permís remunerat sense obligació de prestació de treball per part de l'empleat, que serà percebut per aquells treballadors que cessen en l'empresa per qualsevol causa, excepte per acomiadament disciplinari declarat procedent.

Aquest premi està vinculat a la fidelitat i trajectòria del treballador al llarg de la seua vida laboral dins de l'empresa.

El treballador ha de sol·licitar el permís anticipadament i per escrit amb la suficient antelació que permeta dur a terme efectivament el gaudi. A aquest efecte, la no-observança d'aquesta regla decaurà el dret de gaudi si no hi ha temps material per a dur-ho a terme entre la sol·licitud i el cessament efectiu.

Quan el cessament en l'empresa no siga imputable al treballador, per exemple, acomiadament declarat improcedent, i amb l'única excepció d'acomiadament disciplinari declarat procedent, s'ha de compensar econòmicament en l'equivalent a l'import de l'escala que corresponga.

Per a accedir al permís serà necessari que l'índex d'absentisme del treballador de caràcter individual i corresponent a l'acumulat dels últims cinc anys a partir de la data de comunicació, a què se li sumarà cada any transcorregut fins al cessament, siga igual o inferior al 5 % o superior a aquest. En els dos casos s'ha d'aplicar la part que corresponga de les taules que s'indiquen a continuació.

L'índex d'absentisme de referència estarà compost per malaltia comuna.

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 6 a 30 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección del turno de vacaciones siguientes.

Estas sanciones podrán ser impuestas de forma unitaria o simultánea.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 120 días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a 8 años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para la elección de turno de vacaciones en los próximos dos períodos de vacaciones que corresponda disfrutar al trabajador.

d) Despido disciplinario.

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

Prescripción de la facultad de sancionar.

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves en 10 días, para las faltas graves en 20 días, y para las faltas muy graves en 60 días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de los hechos que tiene como consecuencia la falta.

El Comité de Empresa deberá ser informado en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean por faltas graves y muy graves.

Premios.

Las empresas establecerán recompensas para el personal de sus plantillas por buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, e igualmente, en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros/as.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alcanzadas en metálico, ampliación de vacaciones, viajes, etcétera y llevarán anexos la concesión de puntos de preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se establece un premio de permanencia, que consistirá en el abono del importe de una mensualidad del salario y sus complementos personales a favor de los trabajadores/as que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa.

El personal contratado por temporada percibirá este premio, computándose a tal efecto, los días trabajados que totalicen 25 años.

Artículo 35. Salario mínimo de convenio

El salario mínimo diario de convenio queda fijado en la cantidad de 21,92 € diarios, dicho salario deberá modificarse cada año con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 36. Premio de fidelidad

Se establece un premio por cese, consistente en permiso remunerado sin obligación de prestación de trabajo por parte del trabajador, que se percibirá por aquellos trabajadores/as que cesen en la empresa por cualquier causa excepto por despido disciplinario declarado procedente.

Este premio está vinculado a la fidelidad y trayectoria del trabajador a lo largo de su vida laboral dentro de la empresa.

El trabajador deberá solicitar el permiso anticipadamente y por escrito con la suficiente antelación que permita llevar a cabo efectivamente el disfrute. A tal efecto, la no observancia de esta regla decaerá el derecho de disfrute si no existe tiempo material para llevarlo a cabo entre la solicitud y el cese efectivo.

Cuando el cese en la empresa no sea imputable al trabajador, por ejemplo despido declarado improcedente, y con la única excepción de despido disciplinario declarado procedente, se compensará económicamente en el equivalente al importe de la escala que corresponda.

Para acceder al permiso será necesario que el índice de absentismo del trabajador a nivel individual y correspondiente al acumulado de los últimos cinco años a partir de la fecha de comunicación, al que se le sumará cada año transcurrido hasta el cese, sea igual o inferior al 5,00 % ó superior a este. En ambos casos se aplicará la parte que corresponda de las tablas que se indican a continuación.

El índice de absentismo de referencia estará compuesto por enfermedad común.



Aquest premi s'ha de percebre d'acord amb les escales següents:
= < 5 % Absentisme de caràcter individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 60 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 90 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 120 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 150 dies de permís.

> 5 % Absentisme de caràcter individual.

Amb una antiguitat de 19 anys o més, gaudi de 20 dies de permís.

Amb una antiguitat de 24 anys o més, gaudi de 25 dies de permís.

Amb una antiguitat de 29 anys o més, gaudi de 30 dies de permís.

Amb una antiguitat de 34 anys o més, gaudi de 35 dies de permís.

S'estableix com a data d'entrada en vigor d'aquest article el dia 1 de juliol de 2006.

Article 37. Comissió paritària

En compliment de l'apartat 3.e de l'article 85 del text refòs de la Llei d'Estatut dels Treballadors, s'estableix per a la vigència i el 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 siguin sotmesos.

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

La comissió estarà composta per cinc representants de les centrals sindicals signants, i cinc persones representants de les associacions empresarials signants, que seran nomenades per les parts d'entre les pertanyents a la comissió negociadora del conveni, i podran assistir assessors amb veu però sense vot, en el nombre que les parts consideren necessari.

Les decisions d'aquesta comissió s'adoptaran per majoria simple de vots, sempre que estiguen presents almenys el 75 % dels seus membres.

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

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

- Quantia salari base i complements salarials variables i fixos
- Abonament i compensació d'hores extres i retribució del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball a torns i planificació de vacances.
- Adaptació a l'empresa del sistema de classificació professional.
- Garantia del compliment de la Llei d'igualtat entre dones i homes.

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

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

b) Per a l'inici de les negociacions, les dues parts (empresa i representació dels treballadors) han d'acordar la seua conformitat amb l'inici de la negociació.

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 que s'haja aconseguit acord per a la signatura del conveni en l'empresa.

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

La comissió paritària fixa el seu domicili a València, al carrer d'Isabel la Catòlica, 6-5t-9a, seu de FEDACOVA, amb telèfon 963515100 i adreça electrònica fedacova@fedacova.org.

Article 38. Assemblees en el centre de treball

Els treballadors de l'empresa, durant la jornada de treball, podran efectuar una assemblea d'una hora de durada com a màxim cada qua-

Dicho premio se percibirá conforme a las siguientes escalas:
= < 5,00 % Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 60 días de permiso. Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 90 días de permiso. Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 120 días de permiso.

Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 150 días de permiso.

- 5,00 % Absentismo nivel individual.

Con una antigüedad de 19 años o más, disfrute de 20 días de permiso. Con una antigüedad de 24 años o más, disfrute de 25 días de permiso. Con una antigüedad de 29 años o más, disfrute de 30 días de permiso. Con una antigüedad de 34 años o más, disfrute de 35 días de permiso. Se establece como fecha de entrada en vigor de este artículo el día 1 de julio de 2006.

Artículo 37. Comisión paritaria

En cumplimiento del apartado 3.e del art. 85 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio, una comisión paritaria con las funciones que se indica a continuación:

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

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

La comisión estará compuesta por 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.

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

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 las 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/as) deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación.

c) 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 38. Asambleas en el centro de trabajo

Los trabajadores/as de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, podrán realizar una asamblea de una hora de duración como máximo,

tre mesos i complir els requisits indicats en l'Estatut dels Treballadors vigent per a la celebració d'assemblees. Això independentment del dret que tenen per a reunir-se i dur a terme assemblees al centre de treball i fora d'hores de treball i d'acord amb les previsions contingudes en els articles 77 i 78 de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, el temps dedicat a la realització de les assemblees dins de la jornada de treball tindrà el caràcter de recuperable i no retribuït.

Article 39. Estabilitat en l'ocupació

Amb la finalitat de preservar l'estabilitat en l'ocupació i la de les plantilles de les empreses en aquells llocs de treball i seccions o activitat que siguen essencials per a les empreses i necessàries per al desenvolupament de la seua activitat principal, es podrà crear en les empreses una comissió mixta formada per un membre per cada part, empresa i comitè d'empresa o representants legals dels treballadors per a empreses de deu o menys treballadors o de dos per cada part en empreses de més de deu treballadors, a l'efecte de debatre i analitzar l'estabilitat de la plantilla de l'empresa i els possibles processos d'externalització que es puguin produir en algun dels serveis o activitats de l'empresa que no formen part de la seua activitat principal o essencial. Aquesta comissió serà merament consultiva i es reunirà per acord de les dues parts.

L'empresa, per a preservar l'estabilitat en l'ocupació i la plantilla de treballadors, procurarà no externalitzar serveis que afecten o suposen extincions de contractes, i en tot cas, si l'externalització afecta treballadors de la plantilla de l'empresa, els oferirà la possibilitat de recol·locar-los o reubicar-los en altres llocs de treball dins d'aquesta i informará la comissió mixta.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Remissió a fonts legals

Els punts pactats expressament en aquest conveni són preeminents sobre qualsevol disposició laboral i, a falta d'aquest conveni, es remeten les parts a l'Estatut dels Treballadors.

Segona

Les dues parts acorden sotmetre's per a la resolució de tots els conflictes que puguin sorgir derivats de la interpretació d'aquest conveni al Tribunal Arbitral Laboral creat pel segon Acord de solució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOGV 13.05.1997).

cada cuatro meses, cumpliendo los requisitos indicados en el Estatuto de los trabajadores vigente para la celebración de asambleas y ello con independencia del derecho que le asiste a reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo y fuera de horas de trabajo y conforme a las previsiones contenidas en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores, No obstante lo anterior, el tiempo dedicado a la celebración de las asambleas dentro de la jornada de trabajo tendrá el carácter de recuperable y no retribuido.

Artículo 39. Estabilidad en el empleo

Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo y la de las plantillas de las empresas en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para las empresas y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se podrá crear en las empresas una comisión mixta formada por un miembro por cada parte, empresa y comité de empresa o representantes legales de los trabajadores/as para empresas de diez o menos trabajadores o de dos por cada parte en empresas de más de diez trabajadores/as, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y los posibles procesos de externalización que se puedan producir en alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial. Dicha comisión será meramente consultiva y se reunirá por acuerdo de ambas partes.

La empresa para preservar la estabilidad en el empleo y la plantilla de trabajadores, procurará no externalizar servicios que afecten o supongan extinciones de contratos, y en todo caso, si la externalización afectase a y trabajadores/as de la plantilla de la empresa, les ofrecerá a los mismos la posibilidad de su recolocación o reubicación en otros puestos de trabajo dentro de la misma e informará a la comisión mixta.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Remisión a fuentes legales

Los puntos expresamente pactados en este convenio son preeminentes sobre cualquier disposición laboral y, en defecto del presente convenio se remitirán las partes al Estatuto de los Trabajadores.

Segunda

Ambas partes acuerdan someterse para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir derivados de la interpretación del presente convenio al Tribunal de Arbitraje Laboral creado por el segundo Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 13.05.1997).